

**LÍCIA DE CASTRO DAVID**

**TRABALHO REMOTO E PANDEMIA DA COVID-19: NOVOS E VELHOS  
DESAFIOS PARA AS MÃES TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE VIÇOSA**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

Orientadora: Virgínia Alves Carrara

**VIÇOSA - MINAS GERAIS  
2024**


**LÍCIA DE CASTRO DAVID**

**TRABALHO REMOTO E PANDEMIA DA COVID-19: NOVOS E VELHOS  
DESAFIOS PARA AS MÃES TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE VIÇOSA**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.


APROVADA: 06 de agosto de 2024.

Assentimento:

Documento assinado digitalmente  
 LÍCIA DE CASTRO DAVID  
Data: 03/09/2024 08:30:32-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Lícia de Castro David  
Autora

Documento assinado digitalmente  
 VIRGINIA ALVES CARRARA  
Data: 02/09/2024 12:45:25-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Virgínia Alves Carrara  
Orientadora

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade Federal de Viçosa - Campus Viçosa**

T

David, Lícia de Castro, 1988-  
D249t Trabalho e pandemia da Covid-19: novos e velhos desafios  
2024 para as mães técnico-administrativas da Universidade Federal de Viçosa / Lícia de Castro David. – Viçosa, MG, 2024.  
1 dissertação eletrônica (168 f.): il. (algumas color.).

Inclui anexo.

Inclui apêndices.

Orientador: Virgínia Alves Carrara.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa, Departamento de Serviço Social, 2024.

Referências bibliográficas: f. 132-150.

DOI: <https://doi.org/10.47328/ufvbbt.2024.551>

Modo de acesso: World Wide Web.

1. Divisão do trabalho por sexo. 2. COVID-19, Pandemia de, 2020- - Aspectos sociais. 3. Maternidade. 4. Educação infantil. I. Carrara, Virgínia Alves, 1964-. II. Universidade Federal de Viçosa. Departamento de Serviço Social. Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica. III. Título.

CDD 22. ed. 306.3615

## AGRADECIMENTOS

A Deus, por tudo e por todos.

Ao meu marido Gilberto, meu porto seguro e maior incentivador dos meus sonhos. Obrigada por todo amor, cuidado, força, paciência e, principalmente, compreensão nesta jornada. Você, com certeza, é quem realmente viu toda a minha dedicação (e abdicação) e teve que lidar com minha ausência, mesmo estando “presente”. Sem você, eu jamais conseguiria!

À minha família, especialmente meus amados pais e irmão, pelo apoio, torcida e complacência em entender minha ausência, ainda que sentissem muita falta do nosso tempo juntos.

Ao meu enteado João Gabriel, por ser minha companhia, inúmeras vezes, enquanto eu estava atrás do computador. Sua presença, naquele momento, me dava ânimo e força.

À minha orientadora, professora Virgínia, um presente que a vida me trouxe. Serei eternamente grata por acreditar nesta pesquisa tanto quanto eu. De realmente me orientar, em todos os sentidos desta palavra. De me conduzir de uma forma tão profissional, amorosa e humana, me emprestando, inclusive, seu ombro por tantas vezes. Obrigada por acreditar na minha capacidade e abraçar o meu objetivo!

Aos meus amigos do CCB, pelo apoio incondicional em todos os momentos deste mestrado. Desde a seleção até a conclusão. Ao meu ex-chefe, porém, para sempre amigo, João Marcos, por ter sido tão compreensivo e amoroso durante toda a jornada. Às minhas amigas amadas Carol e Rafa, minhas parceiras de vida e trabalho, fiéis escudeiras e que foram a inspiração para a temática desta pesquisa (por tudo o que dividíamos durante o período de pandemia e trabalho remoto).

À minha amiga querida Layse, por sempre acreditar no meu potencial mais do que eu mesma.

Aos amigos da PGP, por toda torcida e colaboração. Ao Felipe, amigo querido, que com seu jeitinho peculiar me trazia para a realidade quando eu cogitava desistir.

À minha amiga Gabriela, pela paciência, incentivo e toda a ajuda desde o início desta jornada até, e principalmente, nesta reta final tão desafiadora.

Aos amigos da PPG, pelo acolhimento, carinho, apoio e toda a ajuda para a conclusão deste sonho.

À Universidade Federal de Viçosa e em especial ao Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica e todos os seus queridos e prestativos funcionários.

À professora Rita Farias, coordenadora do programa, sempre solícita e carinhosa.

A todos os professores e colegas do mestrado com quem tive o prazer e privilégio de aprender tanto. Em especial, à amiga que o mestrado me deu: Alice. Minha dupla inseparável, companheira de jornada e uma das minhas maiores incentivadoras (dentro e fora das salas de aula).

Às participantes desta pesquisa, pela disponibilidade e confiança. Foram muitos os momentos emocionantes!

A todos os amigos que me apoiaram e torceram por esta conquista.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

*O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis.*

*José de Alencar*

## BIOGRAFIA

Lícia de Castro David, filha de José Leocádio David Marin e Lúcia Maria de Castro Dutra Marin, nasceu em Viçosa, Minas Gerais, em 19 de janeiro de 1988. Em 2006 ingressou no curso de Licenciatura em Educação Infantil, do Departamento de Economia Doméstica, da Universidade Federal de Viçosa, graduando em 2010. Ainda em 2010 concluiu a Pós-Graduação Lato Sensu em Orientação, Supervisão e Inspeção Escolar pela Faculdade de Viçosa. Exerceu a profissão de educadora infantil, entre os anos de 2010 a 2016, nos Laboratórios de Desenvolvimento Humano (LDH) e Desenvolvimento Infantil (LDI) da Universidade Federal de Viçosa. Em 2016, tornou-se servidora técnico-administrativa da Universidade Federal de Viçosa, exercendo, inicialmente, o cargo de Auxiliar em Administração. Atualmente, ocupa o cargo de Assistente em Administração na referida instituição. Em 2022, ingressou no Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa, em nível de mestrado, na área de concentração “Família e Sociedade”, linha de pesquisa Famílias, Políticas Públicas e Desenvolvimento Humano e Social” e, nesta data, submeteu-se à defesa da Dissertação, obtendo o título de *Magister Scientae* em Economia Doméstica.

## RESUMO

DAVID, Lícia de Castro, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, agosto de 2024. **Trabalho remoto e pandemia da Covid-19: novos e velhos desafios para as mães técnico-administrativas da Universidade Federal de Viçosa.** Orientadora: Virgínia Alves Carrara.

Nos anos de 2020 e 2021 o mundo vivenciou o chamado processo de isolamento social, diante da pandemia da Covid-19. Assistiu-se a mudanças drásticas, desde a restrição ao convívio social, o elevado número de óbitos, até mudanças profundas nas condições de desenvolvimento do trabalho, tema central deste estudo. A presente pesquisa analisou as estratégias de conciliação entre as responsabilidades profissionais e responsabilidades familiares adotadas pelas servidoras técnico-administrativas da Universidade Federal de Viçosa, com filhos matriculados na Educação Infantil, durante o período de trabalho remoto. Para tal, consistiu-se enquanto objetivos específicos: identificar as condições do trabalho, realizado de forma remota, por estas servidoras durante a pandemia da Covid-19; investigar como essas servidoras desenvolveram seus trabalhos profissionais a partir de suas casas; verificar os desafios das mães servidoras ao lidar com o ensino não presencial de seus filhos; compreender o processo de retorno ao trabalho presencial para estas mães; demandas emergentes surgidas neste período em relação ao trabalho remoto. Para atender aos objetivos propostos foi realizado um estudo de natureza qualitativa de caráter exploratório e descritivo-crítico, recorrendo-se referencial teórico-metodológico crítico-dialético, bússola que orientou as aproximações sucessivas no processo de conhecer a realidade a ser pesquisada. A coleta dos dados foi realizada em duas etapas, com a aplicação de um questionário seguido de realização de entrevistas semiestruturadas. Para a análise dos dados recorreu-se à técnica de análise de conteúdo, com o auxílio do software Iramuteq. Os resultados encontrados apontam para a ainda presença de velhas e socio-históricas desigualdades da divisão sexual do trabalho, assim como o advento de novos desafios ao trabalho feminino, como a sobrecarga em relação ao trabalho reprodutivo desenvolvido pelas mulheres durante a pandemia. Ademais, foram elas as principais responsáveis pelo trabalho de ensinar os filhos durante o ensino não presencial dos mesmos. Apesar de se sentirem sobrecarregadas com as funções domésticas e de cuidado com as crianças, as servidoras consideraram como positiva a experiência do trabalho remoto, tendo em vista que puderam passar mais tempo e serem mais presentes na vida dos filhos. Esta experiência levou-as a reconhecer como possível

desenvolver seus trabalhos de forma híbrida, fortalecendo a esperança na implementação futura desta modalidade de trabalho pela instituição.

Palavras-chave: Trabalho remoto. Pandemia. Divisão sociosexual e racial do trabalho. Maternidade. Capitalismo.

## ABSTRACT

DAVID, Lícia de Castro, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, August, 2024. **Remote work and the Covid-19 pandemic: new and old challenges for technical-administrative mothers at the Federal University of Viçosa.** Adviser: Virgínia Alves Carrara.

In 2020 and 2021, the world experienced the so-called process of social isolation, in the face of the Covid-19 pandemic. Drastic changes were witnessed, from restrictions on social interaction, the high number of deaths, to profound changes in the conditions of work development, the central theme of this study. This research analyzed the strategies for reconciling professional and family responsibilities adopted by technical-administrative employees of the Federal University of Viçosa, with children enrolled in Early Childhood Education, during the period of remote work. To this end, the specific objectives consisted of: identifying the conditions of work, carried out remotely, by these employees during the Covid-19 pandemic; investigating how these employees developed their professional work from their homes; verifying the challenges of mothers who are employees when dealing with the non-face-to-face education of their children; understanding the process of returning to face-to-face work for these mothers; emerging demands that arose during this period in relation to remote work. To meet the proposed objectives, a qualitative study of an exploratory and descriptive-critical nature was carried out, using a critical-dialectical theoretical-methodological framework, a compass that guided the successive approaches in the process of understanding the reality to be researched. Data collection was carried out in two stages, with the application of a questionnaire followed by semi-structured interviews. The content analysis technique was used to analyze the data, with the aid of the Iramuteq software. The results found point to the still presence of old and socio-historical inequalities in the sexual division of labor, as well as the advent of new challenges to female labor, such as the overload in relation to reproductive work carried out by women during the pandemic. Furthermore, they were the main ones responsible for the work of teaching their children during their remote education. Despite feeling overwhelmed with domestic and childcare duties, the employees considered the experience of remote work to be positive, given that they were able to spend more time and be more present in their children's lives. This experience led them to recognize that it is possible to carry out their work in a hybrid manner, strengthening their hope for the future implementation of this work modality by the institution.

Keywords: Remote work. Pandemic. Sociosexual and racial division of labor. Maternity. Capitalism.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Dendrograma com a organização de classes com base na CHD.....	97
Figura 2: Diagrama das classes integrantes do dendrograma do corpus textual, com apresentação lexical com base na Classificação Hierárquica Descendente - CHD.....	98
Figura 3: Nuvem de palavras sobre o trabalho reprodutivo desempenhado pelas mulheres durante o período da pandemia e trabalho remoto .....	99
Figura 4: Nuvem de palavras sobre a experiência do trabalho remoto .....	112
Figura 5: Nuvem de palavras sobre a vivência do retorno ao trabalho presencial .....	115
Figura 6: Nuvem de palavras sobre a experiência do ensino não presencial .....	121
Figura 7: Nuvem de palavras sobre o sentimento das servidoras com uma possibilidade futura de implementação do trabalho híbrido na UFV .....	127
Gráfico 1: Cargo exercido no período de trabalho remoto na UFV .....	80
Gráfico 2: Nível de escolaridade das servidoras .....	80
Gráfico 3: Faixa etária das servidoras na época do trabalho remoto.....	81
Gráfico 4: Identificação étnico-racial.....	82
Gráfico 5: Estado Civil na época do trabalho remoto .....	83
Gráfico 6: Quantidade de pessoas que moravam com a servidora no mesmo domicílio .....	84
Gráfico 7: Valor da renda mensal domiciliar durante o período de trabalho remoto.....	84
Gráfico 8: Número de filhos até 5 anos de idade .....	85
Gráfico 9: Principal rede de apoio das servidoras durante a pandemia e o trabalho remoto....	86
Gráfico 10: Seu filho estava matriculado em instituição de educação infantil antes da pandemia?.....	87
Gráfico 11: O filho continuou matriculado em uma instituição infantil durante a pandemia ..	88
Gráfico 12: A instituição ofertou o ensino não presencial e/ou o ensino remoto.....	88
Gráfico 13: Modalidade do ensino disponibilizado.....	89
Gráfico 14: Concessão de equipamento pela UFV para realização do trabalho remoto .....	90
Gráfico 15: Disponibilização de treinamento para trabalho remoto pela UFV .....	90
Gráfico 16: Custeio de despesas oriundas do trabalho remoto pela UFV .....	91
Gráfico 17: Oferta de suporte da UFV em casos de dúvidas/dificuldades com o trabalho remoto.....	92
Gráfico 18: Para você, trabalhar de forma remota foi desafiador?.....	92
Gráfico 19: Você se sentiu sobrecarregada durante o período de trabalho remoto? .....	93
Gráfico 20: Possíveis motivos para sentirem-se sobrecarregadas .....	94
Gráfico 21: Como se processou o retorno ao trabalho presencial .....	94
Gráfico 22: Principal rede de apoio para que a servidora voltasse ao trabalho presencial.....	95
Gráfico 23: Avaliação das servidoras quanto ao trabalho remoto adotado em caráter emergencial.....	95

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Servidoras técnico-administrativas com filhos até 05 anos de idade (entre 23/03/2020 a 03/11/2021) – Campus Viçosa .....	71
--	----

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CHD	Classificação hierárquica descendente
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNE	Conselho Nacional de Educação
CONSU	Conselho Universitário da Universidade Federal de Viçosa -
DIU	Dispositivo intra-uterino
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
ESAV	Escola Superior de Agricultura e Veterinária
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FASUBRA	Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IN	Instrução Normativa
MIF	Mulheres em Idade Fértil
MPDG	Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
SIPEC	Pessoal Civil da Administração Pública Federal
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
TAE's	Servidoras técnico-administrativas
TICs	Tecnologias de informação e comunicação
UE	União Europeia
UFV	Universidade Federal de Viçosa

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	15
2. JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO TEMA.....	21
3. OBJETIVOS.....	24
3.1. Objetivo geral .....	24
3.2. Objetivos específicos .....	24
4. REVISÃO DE LITERATURA .....	25
4.1. Categoria trabalho fundante do Ser Social .....	25
4.2. O trabalho remoto como uma modalidade de trabalho na contemporaneidade: uma realidade nas Universidades Federais .....	31
4.3. O trabalho feminino no âmbito do trabalho remoto emergencial.....	39
4.3.1. Inserção da mulher no mundo do trabalho.....	40
4.3.2. Divisão sexual do trabalho e as mulheres: uma divisão desigual do trabalho....	47
4.3.3. A maternidade e o trabalho de cuidado .....	54
4.3.4. O trabalho remoto feminino.....	59
5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	67
5.1. Tipo de pesquisa .....	67
5.2. Local de estudo .....	68
5.2.1. A Universidade Federal de Viçosa .....	68
5.2.2. A cidade de Viçosa - breve contextualização .....	69
5.3. As sujeitas da pesquisa .....	70
5.4. COLETA DE DADOS.....	71
5.4.1. Questionário.....	71
5.4.2. Entrevistas.....	72
5.5. Procedimentos de análise dos dados.....	74
5.5.1. Análise de Conteúdo e Iramuteq.....	74
6. RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	78
6.1. Resultados da primeira etapa da coleta de dados: a aplicação do questionário.....	78
6.1.1. Caracterização do perfil sócio-demográfico das servidoras .....	78
6.1.2. O ensino da educação infantil de forma não presencial.....	87
6.1.3. O trabalho remoto na UFV .....	89
6.2. Resultados da segunda etapa da coleta de dados: a aplicação das entrevistas.....	96
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	128
8. REFERÊNCIAS .....	132
APÊNDICE .....	151
APÊNDICE A - Roteiro do questionário aplicado as servidoras técnico-administrativas	151
APÊNDICE B - Roteiro da entrevista com as servidoras técnico-administrativas .....	159
APÊNDICE C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) .....	160
ANEXO .....	163
ANEXO A - Parecer Consubstanciado do CEP - Autorização Ética .....	163

## 1. INTRODUÇÃO

A partir do ano 2020, o mundo vive uma situação inusitada: a rotina, o cotidiano<sup>1</sup>, os costumes e as práticas diárias foram alterados em todos os âmbitos da sociedade devido à pandemia da Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus SARS-CoV-2. Em decorrência da alta contagiosidade do vírus e à falta de vacina ou tratamento eficaz na época, autoridades públicas mundiais, mais precisamente a Organização Mundial da Saúde (OMS), adotaram medidas restritivas na tentativa de diminuir a transmissão da doença, como o fechamento de serviços não essenciais, estímulo ao distanciamento social e até mesmo, em alguns países, o *lockdown*<sup>2</sup>.

Uma das principais consequências da pandemia em relação ao mundo do trabalho<sup>3</sup> foi a adoção, em serviços públicos e privados, do trabalho remoto. Apesar de não ser uma novidade trazida pela pandemia, o trabalho remoto ficou, de fato, conhecido pela sociedade durante este contexto. A realidade do trabalho presencial viu-se alterada, visto que medidas forçadas de isolamento e distanciamento social atribuíram força e *status* a esse formato de trabalho (Mendes; Hastenreiter; Telechea, 2020).

Inúmeras terminologias são usadas para referir ao trabalho quando este é desenvolvido fora dos contextos laborais tradicionais que demandam a presença do trabalhador em uma estrutura física disponibilizada pelas organizações. O *teletrabalho* – *teletrabajo*, *telearbeit*, *telextrabajo* ou *teletravail* – possui em diversos países o sentido de trabalho exercido à distância. Porém, faz-se necessário observar que nem todo trabalho à distância significa teletrabalho, como é o caso do trabalho em domicílio, nem sempre incluído no conceito por ausência de elementos ínsitos à relação de teletrabalho, como o uso de tecnologia. É de se ver que uma costureira ou um artesão que laboram no próprio domicílio não serão considerados teletrabalhadores, se não preenchidos os requisitos (Nunes, 2018).

Hoffman (2014) enfatiza que conceituar o teletrabalho é tarefa árdua, pois existem diversas definições, não sendo nenhuma capaz de esclarecer, de modo unívoco e completo, a

---

<sup>1</sup> De acordo com os estudos de Heller (1992) o cotidiano é insuprimível da vida dos homens. Em toda sociedade e em qualquer momento histórico os homens vivem o cotidiano. É ele o espaço de reprodução do ser em sua singularidade, e recorreremos a esta perspectiva neste trabalho, em que o cotidiano é esfera do imediatismo, mas é a sua suspensão, a condição que nos possibilita desenvolver a reflexão crítica, atividade que neste trabalho buscamos realizar.

<sup>2</sup> Lockdown, segundo o Ministério da Saúde, é o bloqueio total de uma região imposto pelo Estado ou pela Justiça. É considerada a medida mais rígida adotada em situações extremas ou de grave ameaça ao Sistema de Saúde (SUS) como uma pandemia (Monteiro, 2020).

<sup>3</sup> A categoria mundo do trabalho de acordo com Antunes (2009).

essência deste termo. Isso se daria em razão da velocidade do avanço tecnológico e da formação de conceitos que já nasceriam, de certo modo, ultrapassados.

Para Di Martino e Wirth (1990) teletrabalho, bem como os seus sinônimos - telecomunicação, trabalho remoto, trabalho a distância - envolvem uma variedade de situações. O trabalho eletrônico em casa, o teletrabalho em domicílio, é a forma mais difundida e praticada da referida modalidade, com o trabalhador em sua própria casa, usando novas tecnologias de informação e comunicação.

Fincato (2016) analisa o teletrabalho em domicílio como aquele exercido pelo trabalhador em domicílio próprio ou ambiente familiar, auxiliado por instrumentos da telemática. Para tanto é instalada em local específico da residência uma pequena estação de trabalho, com instrumentos próprios ou fornecidos pela empresa, sendo a jornada em regime puro – em casa durante todo o período – ou híbrido, quando o trabalhador ficará um turno do tempo na residência e outro na empresa, ou alguns dias em casa e outros na empresa.

De acordo com Nogueira e Patini (2012), o trabalho remoto pode ser definido como o trabalho realizado à distância e por meio do uso das novas tecnologias de informação e comunicação - TICs.

Desta maneira, assume-se trabalho remoto como sendo:

[...] qualquer tipo de regime de trabalho em que os trabalhadores trabalham à distância, fora das instalações de um empregador ou de um local fixo, com recurso a tecnologias digitais como redes, computadores portáteis, telemóveis e a Internet (Eurofound, 2020, p. 1).

O trabalho remoto no Brasil, como modalidade de trabalho formal, tanto para o setor privado quanto para a administração pública federal, foi regulamentado, antes da pandemia, pela Lei de Nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista – válida para empregados e empregadores amparados pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (BRASIL, 2011; 2017). Já a Instrução Normativa (IN) Nº 65, de 2020, possibilitou a implementação dessa modalidade de trabalho na Administração Pública diante do cenário pandêmico vivido.

Por conta deste cenário, provocado pelo Coronavírus, as universidades federais, também impactadas pelas novas exigências sanitárias, tiveram que reconsiderar o modo como ofertavam seus serviços, bem como a formatação que estes deveriam ser prestados para a manutenção de seu atendimento à comunidade. A gestão universitária precisou, portanto, rever suas ações no sentido de promover a prestação de seus serviços à sociedade em consonância à preservação de vidas (Búrigo, 2020).

Todo esse contexto incitou medidas e implicações legais que fundamentaram as políticas institucionais nas universidades públicas federais, como a exemplo da publicação da Lei nº 13.979/2020. Esta trata das medidas preventivas no enfrentamento ao combate do surto de Coronavírus, trazendo em seu texto que, com exceção dos trabalhadores das áreas da saúde, segurança e atividades essenciais, os demais servidores deveriam se afastar do trabalho presencial e executarem suas atividades de casa, ou seja, por trabalho remoto (Brasil, 2020).

Através da publicação desta Lei, e também com as orientações segundo os princípios da Instrução Normativa nº 19/2020 (Brasil, 2020) e a Instrução Normativa nº 21/2020 (BRASIL, 2020), que estabeleciam orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC) bem como da Portaria Normativa nº 356/2020 (Brasil, 2020) o Governo Federal instituiu, durante a pandemia, o trabalho remoto, orientando as universidades, através dessas normativas, em relação ao seu funcionamento durante o período pandêmico.

Isto posto, a Universidade Federal de Viçosa (UFV) viabilizou o trabalho remoto por meio da publicação da Portaria Normativa nº 0201/2020 (UFV, 2020), adaptando-se à nova realidade para a manutenção dos serviços, por ela prestados, e a continuidade do atendimento à comunidade. Nesta normativa, além da autorização da adoção do trabalho remoto por todos os servidores (com exceção daqueles mencionados na Lei 13.979/2020), por tempo indeterminado, trouxe, também, as responsabilidades das chefias imediatas e dos servidores, como cumprir o plano de trabalho estabelecido; atender às convocações, sejam elas virtuais ou presenciais e manter as chefias informadas sobre o andamento de suas atividades.

Faz-se necessário mencionar que o processo de incorporação das tecnologias de informação na educação superior se inicia, a partir dos anos 1990, no período de reestruturação produtiva do capital diante da necessidade de se reconfigurar o processo formativo/educativo dos sujeitos sociais (Negreiros, 2021) em função da legitimação dos interesses da classe dominante e reprodução do *ethos*<sup>4</sup> burguês pela classe proletária. Esse fenômeno tem como marco importante o Processo de Bolonha e a consequente Declaração de Bolonha (1999) que teve o objetivo de organizar um sistema educacional para os países da União Europeia (UE) tornando-o mais competitivo no mundo. Essa relação faz avançar esse modelo de educação para os países de capitalismo tardio da América Latina, numa explícita dimensão colonizadora dos países de capitalismo em desenvolvimento (Farage, 2021; Guerra; Carrara; Martins, 2022).

---

<sup>4</sup> Ethos é o conjunto de princípios interiorizados que guiam a conduta do indivíduo de forma inconsciente e que permite a adesão aos valores partilhados por determinado grupo social (Bourdieu, 2005).

Retornando à questão da implementação do trabalho remoto na sociedade brasileira, em relação aos sistemas de ensinos, estes se viram, durante o contexto pandêmico, diante de um quadro de impossibilidade de continuidade de aulas presenciais, afetando não somente o sistema de ensino superior, no caso das universidades, como também a educação básica, dividida em três grandes etapas: a educação infantil (separada em creche e pré-escola), o ensino fundamental (separado em anos iniciais e finais) e o ensino médio. Em 30 de abril de 2020, após pouco mais de um mês de declarada a emergência sanitária pela OMS (11/03/2020), o Conselho Nacional de Educação (CNE) publicou o parecer nº 5/2020 que tratava da reorganização do calendário escolar e a possibilidade de cômputo de atividades não presenciais para fins de cumprimento da carga horária mínima anual (Brasil, 2020).

De acordo com o respectivo parecer, a Educação Infantil também estava autorizada a desenvolver suas atribuições na modalidade de atividades não presenciais. A Educação Infantil é definida pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) como a primeira etapa da educação básica, que tem como finalidade o desenvolvimento integral da criança até cinco anos de idade, em seus aspectos físico, psicológico, intelectual e social, complementando a ação da família e da comunidade (Brasil, 1990).

As orientações para a Educação Infantil, conforme o parecer nº 5/2020/CNE, se pautaram no desenvolvimento lúdico, recreativo, criativo, interativo e com orientações aos responsáveis das crianças para a aplicabilidade das atividades em casa, evitando retrocessos cognitivos, físicos e socioemocionais.

Nesse sentido, o CNE destaca como fundamental nas orientações para o ensino de crianças de 0 a 3 anos (creche):

[...] as orientações para os pais devem indicar estímulos às crianças, leitura de textos pelos pais, brincadeiras, jogos, músicas infantis. Para auxiliar pais ou responsáveis que não têm fluência na leitura, sugere-se que as escolas ofereçam aos cuidadores algum tipo de orientação concreta, como modelos de leitura em voz alta em vídeo ou áudio, para engajar as crianças pequenas nas atividades e garantir a qualidade da leitura (Brasil, p. 9-10, 2020e).

Para as crianças de 4 a 6 anos (pré-escola) as orientações são similares:

[...] atividades de estímulo às crianças, leitura de textos pelos pais ou responsáveis, desenho, brincadeiras, jogos, músicas infantis e algumas atividades em meios digitais quando for possível. A ênfase deve ser em proporcionar brincadeiras, conversas, jogos, desenhos, entre outras para os pais ou responsáveis desenvolverem com as crianças. As escolas e redes podem também orientar as famílias a estimular e criar condições para que as crianças sejam envolvidas nas atividades rotineiras, transformando os momentos cotidianos em espaços de interação e aprendizagem. Além de fortalecer o vínculo, este tempo em que as crianças estão em casa pode potencializar dimensões do desenvolvimento infantil e trazer ganhos cognitivos, afetivos e de sociabilidade (Brasil, p. 10, 2020e).

Percebe-se que as propostas envolvem inúmeros fatores: a disponibilidade dos pais, o desenvolvimento de atividades remotas pelos responsáveis juntamente às crianças, as condições objetivas (financeiras e materiais) e subjetivas (aquelas relativas aos sujeitos e ao seu repertório intelectual) dos responsáveis pelas crianças e adesão das famílias ao ensino não presencial, assim como a cultura familiar e o bem-estar da família e das crianças, entre outros.

Segundo Cunha *et al.* (2021), a presença da família<sup>5</sup> é um fator de grande importância para que se possam desenvolver as atividades pedagógicas, principalmente no período de pandemia e distanciamento social, por estarem mais presentes nas vivências escolares dos filhos. Podendo, assim, colaborar mais de perto no processo de ensino e aprendizagem em períodos de ensino não presencial. Por outro lado, há que se problematizar as possibilidades e condições das famílias em assumir mais esta tarefa, em um contexto de incertezas, medos diante da intensificação dos contágios e das mortes.

Para Boons *et al.* (2020) a difusão das fronteiras entre o lar e o local de trabalho trouxe maior flexibilidade na forma como as pessoas combinam trabalho remunerado e o não pago, como os cuidados com a família e atividades domésticas. Porém, por outro lado, levou à sobrecarga de trabalho para alguns profissionais, principalmente mulheres, evidenciando e reforçando a desigualdade de gênero na divisão do trabalho doméstico.

De acordo com Federici (2019), a principal diferença da atividade doméstica para os demais tipos de trabalho é que o doméstico foi transformado em algo “natural” da psique e personalidade feminina. Desse modo, além de imposto às mulheres, passou a ser considerado um atributo natural do gênero.

A autora supracitada chama a atenção para o fato de que o trabalho doméstico, ao ser exercido, produz força de trabalho, que é o que de mais precioso pode existir para o capital:

O trabalho doméstico é muito mais do que limpar a casa. É servir aos assalariados física, emocional e sexualmente, preparando-os para o trabalho dia após dia. É cuidar das nossas crianças — os trabalhadores do futuro — amparando-as desde o nascimento e ao longo da vida escolar, garantindo que o seu desempenho esteja de acordo com o que é esperado pelo capitalismo (Federici, 2019, p. 68).

---

<sup>5</sup> Assume-se aqui o entendimento de que família conforme a Política Nacional de Assistência Social, que a define como: “A família é o núcleo social básico de acolhida, convívio, autonomia, sustentabilidade e protagonismo social; a defesa do direito à convivência familiar, na proteção de Assistência Social, supera o conceito de família como unidade econômica, mera referência de cálculo de rendimento per capita e a entende como núcleo afetivo, vinculado por laços consangüíneos, de aliança ou afinidade, que circunscrevem obrigações recíprocas e mútuas, organizadas em torno de relações de geração e de gênero; a família deve ser apoiada e ter acesso a condições para responder ao seu papel no sustento, na guarda e na educação de suas crianças e adolescentes, bem como na proteção de seus idosos e portadores de deficiência; o fortalecimento de possibilidades de convívio, educação e proteção social, na própria família, não restringe as responsabilidades públicas de proteção social para com os indivíduos e a sociedade” (Brasil, 2005, p.90).

Moreira e Gouveia *et al.* (2020), afirmam que a sobrecarga do cuidado com os filhos recai, historicamente, sobre as mulheres, que além de cuidar da casa, da alimentação, agora diante de um contexto de isolamento social, também são as responsáveis pela educação formal escolar dos filhos e filhas.

Sendo assim, questiona-se nesse estudo: quais foram as estratégias de conciliação entre as responsabilidades profissionais e familiares, adotadas pelas mães técnico-administrativas da Universidade Federal de Viçosa, com filhos matriculados na Educação Infantil, durante o período do trabalho remoto emergencial?

## 2. JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO TEMA

De acordo com o estudo de Palumbo (2020) a pandemia da Covid-19 causou importantes interrupções no funcionamento das organizações do setor público, levando o trabalho remoto a ser amplamente adotado como medida para garantir a continuidade da prestação dos serviços públicos, atendendo às orientações de distanciamento social proferidas por órgãos nacionais e internacionais de saúde para prevenir a propagação da doença. Porém, o uso dessa forma de trabalhar, como ferramenta para enfrentar desafios sem precedentes, abre caminho para várias questões que ainda são pouco reconhecidas nos meios acadêmicos e profissionais.

Ressalta-se, inclusive, que a baixa produção acadêmica sobre o tema limita a obtenção de material bibliográfico para elaboração de pesquisas (Paloschi, 2022), corroborando e reforçando a relevância deste estudo. Segundo Palumbo *et al.* (2021), a literatura não é consistente ao discutir as implicações de trabalhar em casa no que se refere ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Para Leite e Lemos (2021), pode-se encontrar casos de trabalho remoto em instituições de ensino superior relativos ao trabalho de docentes, mas não relacionados a cargos técnicos administrativos. Afirmam, ainda, que a maioria dos servidores técnicos, da universidade pública que foi a amostra de seu respectivo estudo, nunca haviam tido uma experiência antecedente de teletrabalho e que, para esses, o trabalho remoto implementado mediante as restrições da pandemia foi uma mudança repentina, sem preparação ou experiência prévia. Isso foi ponto comum para a grande maioria das instituições de ensino superior públicas, durante o contexto pandêmico.

Filard *et al.* (2020) afirma que mesmo que seja possível encontrar pesquisas sobre teletrabalho no setor privado, ainda não existem muitos estudos que trazem essa temática na esfera pública.

Em relação ao trabalho remoto no serviço público, Palumbo *et al.* (2021) chama atenção para o fato que pouco se sabe sobre os efeitos diretos e indiretos do teletrabalho domiciliar no equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos servidores públicos. O que se apresenta enquanto uma lacuna no conhecimento científico e impede a concepção e implementação de intervenções de gestão sob medida que permitem lidar com as diversas implicações dessa modalidade de trabalho na capacidade dos servidores remotos em lidar com a interação trabalho-vida.

Considera-se que entender as estratégias de conciliação entre as responsabilidades profissionais e familiares adotadas pelas mães servidoras técnico-administrativas (TAE's) da Universidade Federal de Viçosa, dos cargos de Auxiliar e Assistente em Administração, níveis C e D, respectivamente<sup>6</sup>, durante o trabalho remoto emergencial – e que eram mães de crianças matriculadas na modalidade do ensino da educação infantil durante o período pandêmico, crianças essas entre zero a cinco anos de idade e sem a oferta do ensino presencial – seja uma investigação de relevância; a saber: poucos estudos voltados para o segmento TAE's das instituições de ensino superior público, o que torna inovador; ter como foco a mulher trabalhadora e mãe, lançando luz sobre históricos e recentes desafios impostos a elas pela divisão sexual do trabalho. Temos que os temas encontrados com maior frequência na literatura (como produtividade e desempenho; infraestrutura tecnológica; gestão e liderança; e impactos econômicos) dizem respeito a não mais que a identificação de vantagens e desvantagens na realização do trabalho remoto por parte dos trabalhadores, organizações, empresas e sociedade.

Ser mãe de criança matriculada na modalidade do ensino da educação infantil é um critério de inclusão desta pesquisa uma vez que se faz importante discutir como os impactos do trabalho remoto podem afetar as questões de gênero na conciliação trabalho-família, principalmente para as profissionais com filhos pequenos, em função da pouca idade, demandarem maior atenção e serem mais dependentes (Lemos *et al.*, 2020).

Além do mais, uma das proposições deste estudo reside no fato do fechamento das escolas durante o período de pandemia e do trabalho remoto poder ter trazido mais uma função, e possível sobrecarga, às sujeitas desta pesquisa: terem sido, naquele momento, a principal responsável pela educação formal de seus filhos.

A pesquisadora deste estudo além de ser educadora infantil formada pela própria Universidade Federal de Viçosa, é, também, servidora pública desta instituição, tendo exercido o cargo de Auxiliar em Administração (nível C) durante quase sete anos e, atualmente, ocupando o cargo de Assistente em Administração (nível D) da UFV. Sentiu-se instigada, tanto por sua formação quanto pela função que exerce na universidade, a estudar o fenômeno, tendo elegido as colegas de profissão - servidoras técnico-administrativas - como população desta pesquisa, pelo sentimento que vai ao encontro do que Sabino (2021) traz ao afirmar que o trabalho do técnico-administrativo em educação, muitas vezes, é invisibilizado dentro da rotina universitária.

---

<sup>6</sup> A Lei nº 11.091/2005 estabelece que o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação está estruturado em 05 níveis de classificação (A, B, C, D e E), com 04 níveis de capacitação cada (Brasil, 2005).

Logo, enquanto servidora técnico-administrativa desta universidade e educadora infantil, ainda que não seja mãe e não tenha vivenciado a maternidade durante o período de pandemia e trabalho remoto, a pesquisadora acredita que nenhum outro tema de pesquisa a deixaria tão entusiasmada em realizar uma dissertação, pois sente-se, de muitas formas, em seu lugar de fala (Ribeiro, 2018). Tendo isto posto, pode-se mencionar aqui uma das orientações mais genuínas de Umberto Eco, em seu livro “Como se faz uma tese”, de que “o importante é fazer as coisas com gosto” (Eco, 2007, p. 173).

Concomitantemente, têm-se discutido aspectos legais do trabalho remoto, as características dos teletrabalhadores e os impactos subjetivos do trabalho nessa modalidade. Logo, além de todas as evidências trazidas nesta seção, esta pesquisa justifica-se uma vez que abordar os efeitos do trabalho remoto de forma genérica, como muitas vezes é levantando, não esclarece a realidade de muitas variações reunidas sob esse mesmo rótulo. As vantagens e desvantagens elencadas na literatura estão muito longe de abranger a complexidade de situações envolvidas na prática e vivência do trabalho remoto, em um momento de pandemia, com escolas fechadas - e a maternidade tendo de ser vivida, de forma integral, dividindo concomitantemente tempo e espaço dedicados ao trabalho produtivo - realidade das mulheres sujeitas deste estudo.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivo geral**

- Analisar as estratégias de conciliação entre as responsabilidades profissionais e responsabilidades familiares adotadas pelas servidoras técnico-administrativas da Universidade Federal de Viçosa, com filhos matriculados na Educação Infantil, durante o período de trabalho remoto.

#### **3.2. Objetivos específicos**

- Identificar as condições do trabalho, realizado de forma remota, por estas servidoras durante a pandemia da Covid-19;
- Investigar como estas servidoras desenvolveram seus trabalhos profissionais a partir de suas casas;
- Verificar os desafios das mães servidoras ao lidar com o ensino não presencial de seus filhos;
- Compreender o processo de retorno ao trabalho presencial para estas mães;
- Reconhecer demandas emergentes neste período em relação ao trabalho remoto.

## 4. REVISÃO DE LITERATURA

Com o propósito de compreender a realidade investigada, recorreu-se ao referencial teórico-metodológico capaz de sustentar a presente pesquisa. Para tanto, foi realizada revisão de literatura e elencadas categorias analíticas que possibilitaram aproximações sucessivas ao objeto de estudo, descortinando sua estrutura e dinâmica. A continuidade, apresentamos as principais chaves de interpretação do fenômeno em tela: Categoria trabalho fundante do Ser Social; O trabalho remoto como uma modalidade de trabalho na contemporaneidade: uma realidade nas Universidades Federais; e, por fim, O trabalho feminino no âmbito do trabalho remoto emergencial.

### 4.1. Categoria trabalho fundante do Ser Social

O conceito de trabalho é bem antigo. De acordo com Albornoz (2008), o termo trabalho originou-se do latim *tripalium*, que era um instrumento utilizado pelos agricultores para bater o trigo, as espigas de milho e o linho, para rasgá-los e esfiapá-los.

O trabalho não se opera com uma atuação imediata sobre a matéria natural, uma vez que exige instrumentos que, cada vez mais, se interpõem entre aqueles que o executam e a matéria. Também não se realiza cumprindo determinações genéticas, já que passa a exigir conhecimentos e habilidades que são adquiridos, inicialmente, por experimentação e repetição, sendo transmitidos através do aprendizado. Ademais, o trabalho não atende a um elenco limitado e, praticamente, invariável de necessidades, nem às satisfaz de maneiras fixas. Logo, essas características não são próprias das atividades determinadas pela natureza, configurando um tipo novo de atividade, exclusivo de uma espécie animal, só por ela praticado (Netto; Braz, 2010).

Para Marx (2013), o trabalho compõe a relação do homem com a natureza, sendo essencial para o desenvolvimento da sociedade. Por meio do trabalho, o homem, com sua ação criadora e criativa, apropria-se dos objetos, os transforma e por eles é transformado. Segundo o autor,

Como criador de valores de uso, como trabalho útil, o trabalho é, assim, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas sociais, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana (Marx, 2013, p. 102).

O trabalho, em seu sentido ontológico, é constituinte do indivíduo. Não há pessoa sem o trabalho, sendo este um “elemento vital para a produção e manutenção da existência da vida humana” (Pessanha; Trindade, 2022, p. 4).

Segundo Frigotto (2006), faz-se necessário compreender que o trabalho atende às necessidades do homem não tão somente ligadas à esfera laboral, mas de todos os aspectos que compõem a sua vida, sejam eles sentimentais ou culturais e afins. De acordo com o autor,

[...] o trabalho ‘é um processo que permeia todo o ser do homem e constitui a sua especificidade’. Por isso não se reduz à ‘atividade laborativa ou emprego’ (Kosik, 1986), mas à produção de todas as dimensões da vida humana. Na sua dimensão mais crucial, ele aparece como atividade que responde à produção dos elementos necessários e imperativos à vida biológica dos seres humanos como seres ou animais evoluídos da natureza. Concomitantemente, porém, responde às necessidades de sua vida cultural, social, estética, simbólica, lúdica e afetiva. Trata-se de necessidades que, por serem históricas, assumem especificidades no tempo e no espaço (Frigotto, 2006, p. 247).

De acordo com Marx (2013), os elementos simples do processo de trabalho são a atividade orientada a um fim ou o trabalho mesmo, seu objeto e seus meios. A finalidade está expressa durante a execução da tarefa à qual o trabalhador dedica a sua atenção; seu objeto é tudo o “que o trabalho apenas separa de sua conexão imediata com a totalidade da terra” (Marx, 2013, p. 328); seus meios podem ser formas químicas, mecânicas ou físicas para agir sobre coisas para atingir sua finalidade e são o que distingue as épocas econômicas, indicando as “condições sociais nas quais se trabalha” (Marx, 2013, p. 329-330).

Ao mesmo tempo em que o trabalho é a fonte de humanização e é o fundador do ser social, sob a lógica do capital se torna degradado, alienado, estranhado. O trabalho perde a dimensão original e indispensável ao homem de produzir coisas úteis (que visam satisfazer as necessidades humanas), para atender as necessidades do capital. Sob o capitalismo, explicou Marx, o trabalhador decai à condição de mercadoria e a sua miséria está na razão inversa da magnitude de sua produção. Em suas palavras:

O trabalhador se torna tão mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadorias cria. Com a valorização do mundo das coisas aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens. O trabalho não produz só mercadorias; produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria (Marx, 1989, p. 150).

O produto do trabalho aparece, no final, como algo alheio ou estranho ao trabalhador, como um objeto que não lhe pertence. "O trabalhador coloca a sua vida no objeto; mas agora ela não pertence mais a ele, mas sim ao objeto" (Marx, 1989, p. 150).

No modo de produção capitalista existem os proletários, aqueles que detêm a força de trabalho e que, diante das condições impostas a eles, a classe operária tem sua força de trabalho transformada em mercadoria e os donos das propriedades privadas, detentores dos meios de produção, a burguesia, que compra essa mercadoria, estabelecendo, assim, uma relação dialética entre o capital e o trabalho. A partir do momento em que essa compra é realizada, o proletário recebe da burguesia um salário, gerando a falsa ilusão de que foi pelo seu esforço, quando, na verdade, embolsou apenas parte dele. Sendo assim, o salário é integrante da sua alienação. Sem acesso àquilo que produz, o homem não identifica mais o produto do seu trabalho (Guimarães *et al.*, 2018).

Codo (1994) corrobora que a alienação do trabalho humano começa no momento em que o homem é obrigado a vender sua força de trabalho como único meio de sobrevivência, por não ser detentor dos meios de produção. Tal alienação é maximizada através da produção industrial mecanizada e em série, que não possibilita o projeto e a visão antecipada do produto, tornando o trabalho do homem menos humano.

O trabalhador vende ao capitalista a sua força de trabalho, recebendo em troca um salário capaz de garantir a reprodução desta. Em sua atividade, porém, gera um excedente, ou seja, um valor superior àquele necessário a essa reprodução, o qual é apropriado pelo capitalista. Esse excedente denomina-se mais-valia. "O sobre trabalho fornecido pelo operário é a única fonte do lucro capitalista e a única explicação possível deste lucro. O capital, ao comprar a força de trabalho, adquire uma mais-valia" (Lefebvre, 1960, p. 94).

O trabalho tem uma função estruturante nos processos de subjetivação do indivíduo, tendo também significados psicológicos que formam e transformam a identidade. Esta constituição subjetiva se dá no intercâmbio relacional que os homens estabelecem entre si, gerando também uma divisão social do trabalho decorrente do aumento da população e conseqüentemente da produção. A maneira como a sociedade se organiza para o trabalho é o que irá determinar a atividade de cada indivíduo; e os modos de produção contemporâneos trará impactos diretos na relação homem-trabalho, bem como nos processos de subjetivação do trabalhador (Costa, 2018).

A diversidade do trabalho humano e seu potencial de criação, bem como o tipo e modo do trabalho, são tão extensos que podem ser considerados infinitos, muito além da criação de novos métodos para explorá-lo (Codo, 1994). O que gera lucro ao capitalista é a mais-valia, ou aquela parte do valor total da mercadoria na qual está realizado o sobre trabalho ou trabalho não-pago ao operário, é chamada de lucro (Marx, 2008), sendo, portanto, o único meio pelo qual se amplia o capital; todos os meios possíveis são aplicados ao trabalho

humano com o intuito de aumentar a produção da força de trabalho comprada quando esta essa em ação.

A categoria moderna de trabalho constitui-se a partir dos sistemas de racionalização, e pode-se afirmar que tais sistemas são consequências de mudanças ocorridas no ambiente sociocultural, de uma transformação da ação do homem em relação à natureza e à sociedade, decorrentes da Revolução Industrial, para aqueles países que a tiveram, no século XVIII. A América Latina, com destaque ao Brasil, não experimentou a Revolução Industrial, mas participou enquanto território a fornecer os elementos necessários à acumulação primitiva. De acordo com Marini (2000) o capitalismo periférico, dependente, aqui se desenvolveu às custas da superexploração da força de trabalho e da dependência tecnológica. O referido autor interpreta que o avanço do capitalismo nos países dependentes é feito com um descompasso entre o desenvolvimento das forças produtivas (atraso tecnológico) e o desenvolvimento das relações sociais de produção (avanço na exploração da força de trabalho).

Este capitalismo dependente diz respeito a uma forma específica de capitalismo que se desenvolve em países periféricos ou dependentes - países latino-americanos - dentro da economia global, suscitando em desenvolvimento desigual e relações de dependência entre estes países em relação aos países desenvolvidos, constituindo-se da subordinação econômica, da dependência tecnológica, da reestruturação produtiva voltada para a exportação de matérias-primas, além de desenvolvimento desigual e da dependência política. Estas relações de dependência são estruturas profundamente enraizadas que perpetuam o subdesenvolvimento e a desigualdade nos países periféricos (Marini, 2000).

Na sociedade capitalista, o sentido anterior do trabalho como forma de realização produtiva e reprodutiva, no e pelo trabalho, é transformado, perdendo o sentido de criação de coisas úteis para a realização humana, tornando-se meio para acumulação de capital. Essa nova significação de trabalho exalta seu valor e lhe atribui alta centralidade, tornando-o instrumento para o sucesso econômico, embora, num mesmo movimento, seja fonte de estranhamento, já que o processo e o produto final do trabalho passam a ser controlados pelo empregador, que detém os meios de produção e exerce sobre o trabalhador sua capacidade de dominação (Albornoz, 2008).

O trabalho, de acordo com Oliveira *et al.* (2019), é um fator preponderante para as estratégias das empresas e por isso entender essa lógica é também entender a reorganização espacial. Compreende-se que a partir dos inícios dos anos 1970, o capital implementou um processo de reestruturação em escala global, tendendo tanto à recuperação do seu padrão de acumulação, quanto buscando repor a hegemonia que vinha perdendo, no interior do espaço

produtivo, desde o final da década de 60 onde se desencadeou um monumental ciclo de greves e lutas sociais<sup>7</sup>. Foi nessa circunstância que o capital redesenhou novas e velhas modalidades de trabalho, com o objetivo de recuperar as formas econômicas, políticas e ideológicas da dominação burguesa. Proliferaram, a partir de então, as distintas formas de “empresa enxuta”, “empreendedorismo”, “cooperativismo”, “trabalho voluntário”, etc, dentre as mais distintas formas alternativas de trabalho precarizado (Antunes, 2009; Braz, 2014).

Em relação ao processo de reestruturação do capitalismo, e as transformações advindas com ele, após os anos 70, este aponta para um novo regime de acumulação, ou melhor, para uma nova faceta do velho capitalismo, vez que o capital, tem como único impulso vital a maior autovalorização possível do capital (Marx, 1983). Nomeado acumulação flexível, este novo processo de acumulação caracteriza-se por pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (Harvey, 1992), onde a flexibilidade está intimamente ligada à evolução da tecnologia da informação (Castells, 1999).

Ao abordar o trabalho no século XXI, Antunes (2009) evidencia os contornos que configuram a nova morfologia que o trabalho assume diante da reestruturação capitalista em curso. Essa nova morfologia pode presenciar, simultaneamente, a retração do operariado industrial de base taylorista-fordista e, por outro lado, a ampliação, segundo a lógica da flexibilidade-toyotizada, das trabalhadoras de *telemarketing* e *call center*, dos motoboys, dos digitalizadores dos bancos, dos assalariados do *fast food*, dos trabalhadores dos hipermercados etc. Pode-se constatar uma nítida ampliação de modalidades de trabalho mais desregulamentadas, distantes da legislação trabalhista, gerando uma massa de trabalhadores que passam da condição de assalariados regulamentados para trabalhadores desregulamentados (Antunes, 2009).

Para o supracitado autor, em plena era da informatização do trabalho, do mundo maquinal e digital, estamos conhecendo a época da informalização do trabalho, dos terceirizados, precarizados, subcontratados, flexibilizados, trabalhadores em tempo parcial, do infoproletariado, termo este derivado do *cyberproletariado*, conforme indicação de Ursula Huws (2003).

---

<sup>7</sup> As lutas sociais, também conhecida por movimentos sociais, é uma típica organização da classe trabalhadora, na luta contra a opressão exercida pelo sistema capitalista. Dentre elas, entre as décadas de 60 e 70, destacam-se o movimento feminista, o movimento pelas reformas de base, tais como o Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem-Terra, o Movimento Negro, o boom do movimento estudantil, dentre outros (Ribeiro *et al.*, 2022).

A flexibilização pode ser entendida como “liberdade da empresa” para desempregar trabalhadores; sem penalidades, porque a produção e as vendas enfraquecem; liberdade, sempre para a empresa, para reduzir o horário de trabalho ou de recorrer a mais horas de trabalho; possibilidade de pagar salários reais mais baixos do que a uniformidade de trabalho exige; possibilidade de subdividir a jornada de trabalho em dia e semana segundo as conveniências das empresas, alterando os horários e as características do trabalho por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível etc., entre tantas outras formas de precarização da força de trabalho (Antunes, 2009; Jung, 2015).

De acordo com Antunes (2009), o formato contemporâneo do trabalho como expressão do trabalho social é mais complexo, socialmente tratado e ainda mais intensificado nos seus ritmos e processos. É bastante evidente a diminuição do trabalho vivo<sup>8</sup> e o aumento do trabalho morto<sup>9</sup>. Mas, justamente porque o capital não pode eliminar o trabalho vivo do processo de criação de valores, ele deve aumentar o uso e a produtividade do trabalho de modo a ativar as formas de extração sobre o trabalho em curto prazo.

O capital, então, recorre cada vez mais às formas de precarização e intensificação da exploração do trabalho, que se torna cada vez mais essencial para a realização de seu ciclo reprodutivo em um mundo em que a competitividade é a garantia de sobrevivência das empresas capitalistas (Antunes, 2009). A articulação entre trabalho vivo e trabalho morto é condição para que o sistema produtivo do capital se sustente.

O desenvolvimento das relações produtivas, da tecnologia para a produção de riqueza, se faz com intercâmbio cada vez mais intenso entre trabalho vivo e trabalho objetivado morto. Porém, na realidade capitalista brasileira, o grau de substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto depende da própria lógica do capital, bem como do patamar de desenvolvimento tecnológico das empresas e instituições que atuam no Brasil e da formação da força de trabalho (Brito, 2011).

Precarização exacerbada, desemprego ampliado, rebaixamento salarial acentuado, perda crescente de direitos, esse é o cenário mais frequente da nossa classe trabalhadora. Resultante do processo de liofilização organizacional (Castillo, 1996) que transpassa o mundo empresarial, onde as substâncias vivas são abolidas, como o trabalho vivo (humano), sendo substituídas pelo maquinário técnico-informacional-digital presente no trabalho morto (máquinas) (Antunes, 2009).

---

<sup>8</sup> O trabalho vivo é o trabalho em ato, no seu exato momento de criação, se realizando na atividade do trabalhador (Marx, 2013).

<sup>9</sup> O trabalho morto é descrito como o trabalho pregresso, já realizado, estando incorporado aos instrumentos de trabalhos e maquinarias (Marx, 2013).

De acordo com Antunes (2009), os serviços públicos, como saúde, educação, telecomunicações, previdência etc, também sofreram um significativo processo de reestruturação, subordinando-se à máxima da mercadorização, que vem afetando fortemente os trabalhadores do setor estatal e público, especialmente com o recurso às novas tecnologias informacionais, digitais.

A internet como um dos produtos das TICs, e com avanço expressivo no século XXI, alterou ainda mais o cenário do universo do trabalho. Com a possibilidade de romper mais rapidamente fronteiras espaço-temporais e descentralizar de maneira mais latente a produção, a internet exaltou ainda mais o debate em torno do trabalho. Com ela, o capitalismo reinventou modelos até então cristalizados de empresas, cujo resultado é uma reestruturação empresarial flexível e enxuta (Iora, 2020).

A exploração do trabalho por meio das ferramentas digitais tem sido uma das representações da precarização do mercado do trabalho na contemporaneidade e a pandemia da Covid-19, associada aos retrocessos de direitos trabalhistas efetuados pelos governos neoliberais, agravou ainda mais este cenário.

#### **4.2. O trabalho remoto como uma modalidade de trabalho na contemporaneidade: uma realidade nas Universidades Federais**

Trabalhar em casa não é algo recente. O trabalho industrial a domicílio teve suas raízes nos séculos XVI e XVII na Europa, período em que a vida familiar e o trabalho estavam intimamente interligados. Marido, mulher e filhos, em geral, trabalhavam juntos na própria casa, utilizando algum tipo de maquinaria rudimentar para fabricar artigos das mais variadas espécies. Importante lembrar que naquela época essa indústria domiciliar fazia parte de um sistema mais amplo, que pressupunha uma economia camponesa e o artesanato urbano independente (Abreu; Sorj, 1993, p.11).

Nos séculos XVIII e XIX, com o advento da Revolução Industrial (primeira e segunda fase, respectivamente) mudanças profundas e abrangentes surgiram na sociedade, economia e tecnologia, transformando o mundo de maneiras inimagináveis até então. A consequente mudança do modo de produção para o capitalista trouxe uma série de profundas transformações: a transição de uma economia agrária e artesanal para uma economia industrializada baseada na produção em massa, resultando em um crescimento econômico sem precedentes, aumento da produção e maior eficiência; os fluxos migratórios e a urbanização ; os avanços e desenvolvimento das forças produtivas com o surgimento de novas

técnicas e tecnologias intensificando a produção de mercadorias; a expansão do capitalismo em escala global, com mudanças nas condições de trabalho e o surgimento de novas classes sociais - como a classe trabalhadora industrial e a burguesia (Hobsbawm, 1962).

A revolução industrial foi, portanto, um período de transformação econômica, social e tecnológica. Uma das principais mudanças trazidas por esta revolução foi a forma como o trabalho era organizado. Antes desse período, muitas das atividades produtivas eram realizadas em casa, de forma artesanal e familiar. Com a introdução das máquinas e da produção em larga escala, muitas atividades foram transferidas para fábricas, onde os trabalhadores passaram a ser empregados e submetidos a longas jornadas de trabalho. No entanto, o trabalho em casa não desapareceu completamente durante a revolução industrial, uma vez que muitas famílias continuaram a realizar atividades produtivas em suas próprias residências, como a confecção de roupas, a produção de alimentos e a manufatura de produtos artesanais. Essas atividades eram, muitas vezes, complementares à renda familiar e realizadas principalmente por mulheres e crianças (Guiraldelli, 2012).

De acordo com Fontana (2021), já no século XX ocorreu a terceira revolução industrial - propiciada pela tecnologia computacional e avanços na genética, culminando na quarta revolução industrial, denominada de Indústria 4.0, onde o uso de redes, sensores e processos automatizados aceleraram os processos produtivos tornando-os mundiais e, novamente, transformando as relações de trabalho.

O surgimento da indústria 4.0, da uberização do trabalho e do trabalho digital são mudanças mundiais na organização do labor, que impõe uma narrativa do capital dos 'novos negócios' ou 'novas formas de organização', encobrindo os reais propósitos e objetivos dessas plataformas e aplicativos, como o desenvolvimento do controle, organização, regulação e flexibilização do trabalho, com baixos custos, às custas de perda de direitos, intensificação da jornada e exploração dos trabalhadores (Sales, 2021).

Uma das formas que a flexibilidade no trabalho tem assumido vem sendo designada como trabalho remoto. No período anterior à pandemia de Covid-19, o trabalho remoto era uma modalidade de trabalho pouco utilizada por empresas, e, menos ainda, no setor público brasileiro. Segundo Oliveira e Pochmann (2021), dois momentos podem ser responsáveis pelo início da implementação do trabalho remoto, e ambos possuem correlação com o avanço da tecnologia da comunicação, propiciando oportunidades de negócios fora do ambiente de escritório.

O primeiro momento foi nas crises do petróleo na década de 1970, em que a preocupação era o consumo de gasolina e os congestionamentos nas regiões metropolitanas

do estado da Califórnia, nos Estados Unidos. O segundo foi na década de 1980, com a necessidade de ampliar os negócios em locais diferentes da matriz, com o rápido crescimento e impulso da tecnologia. Ambos os momentos estão indissociáveis com o movimento do capital em busca de garantir e expandir o seu processo de acumulação (Oliveira e Pochmann, 2021). Estas crises alteraram o padrão de acumulação do capital, uma vez que, a partir da década de 1970, deu início a um período de estagnação dos investimentos, com queda persistente na taxa média de lucro e desvalorização de capital na economia dos Estados Unidos, coordenadora do sistema comercial e financeiro mundial (Grespan, 2009).

No Brasil, o teletrabalho surgiu timidamente, ganhando destaque nos últimos anos, especificamente com o surgimento da Lei nº 12.551/2011, que alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) equiparando os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos (Mendes; Oliveira; Veiga, 2020). O art. 6º da CLT passou a vigor com a seguinte redação:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Brasil, 2011, s/p).

Em 2017, a Lei nº 13.467 entrou em vigor, a partir da reforma trabalhista de 2017. Esta norma regulamenta o trabalho remoto em empresas privadas no Brasil e convencionou o vínculo trabalhista por meio de contrato individual, que estabelece as tarefas a serem desenvolvidas e a responsabilidade pela aquisição, conservação ou fornecimento das ferramentas de tecnologia da informação e mobiliário adequado ao trabalho remoto. Também define formas de reembolso das despesas feitas pelo empregado. Ademais, trata do termo de responsabilidade do trabalhador em relação às questões de segurança e saúde do mesmo (Reis, 2019).

No âmbito da administração pública, por sua vez, ainda não existia uma lei geral que regulamentasse o teletrabalho. O projeto de lei nº 2723/15 que autorizaria entidades públicas federais a adotarem o sistema de trabalho remoto nas atividades em que os resultados pudessem ser mensurados estava em tramitação na Câmara dos Deputados para aprovação, todavia, foi arquivado (Brasil, 2015). Por causa disso, as regulamentações vinham sendo efetivadas por um número pequeno de órgãos quando comparadas à iniciativa privada, por meio de normas próprias, como portarias, resoluções ou atos de gestão, conforme estrutura, características e peculiaridades de cada instituição.

Visando uma melhor regulamentação dessa modalidade, em 2018, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão - MPDG publicou a Instrução Normativa (IN) nº 1, estabelecendo orientações para a implantação do Programa de Gestão pelos órgãos públicos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC (Brasil, 2018). Esta instrução normativa criou métodos e exigências gerais para o controle da frequência dos servidores que participavam do programa, através da implementação do trabalho remoto de maneira facultativa à Administração Pública, ocorrendo em conformidade com a conveniência e interesse do serviço público e embasada em critérios técnicos.

Em julho de 2020, o governo federal definiu novas regras para o teletrabalho por meio da Instrução Normativa (IN) nº65 que revoga a IN nº1 e incentiva a execução do trabalho na modalidade remota, estabelecendo orientações para a adoção do regime de teletrabalho nos órgãos e entidades integrantes do SIPEC (Brasil, 2020). A adoção do programa de gestão fica a critério dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal e deve ser implantada em função da conveniência e do interesse do serviço, não se constituindo direito do participante (Brasil, 2020).

Atualmente temos a Lei nº 14.442 de 2022 que introduziu significativas alterações na CLT, principalmente no que diz respeito ao “teletrabalho”, impactando diretamente a regulamentação das relações de trabalho no Brasil. Entre as principais mudanças destaca-se a introdução de novas disposições sobre o teletrabalho, estabelecendo parâmetros claros para a formalização desse tipo de contrato, o que inclui a necessidade de acordos específicos sobre a responsabilidade por custos e infraestrutura e a gestão de horários (Brasil, 2022).

O trabalho remoto no setor público pode ser conceituado como aquele em que o servidor pode desenvolver parte ou todo o seu trabalho fora das dependências da instituição, apoiado na utilização das novas ferramentas tecnológicas, em especial, o computador, acesso à internet, hardwares e softwares necessários para a realização de suas atribuições (Sobratt, 2016). Apresentando-se, portanto, como uma alternativa ao trabalho presencial.

A legislação brasileira não aborda o termo “trabalho remoto”. Na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, o “teletrabalho” é referindo como:

Art. 75 – B Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (Brasil, 2017, s/p).

No entanto, não há um consenso na literatura sobre o termo correto para designar essa nova modalidade de trabalho. Optou-se por reconhecer, no caso dos servidores técnico-

administrativos das instituições de ensino superior, como sendo um trabalho realizado remotamente por ter sido implementado em caráter emergencial, sem o devido planejamento e com o objetivo de permanência do exercício das atividades profissionais, diferentemente, dos outros termos que possuem em suas características uma prévia programação (Araújo; Lua, 2021).

Nesse sentido, a Universidade Federal de Viçosa, *locus* dessa pesquisa, adotou o termo *trabalho remoto* para referir-se ao regime de jornada de trabalho fora das instalações desta, em ambiente domiciliar, em caráter emergencial, como medida de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus (UFV, 2020). Consonantemente, utilizaremos nesta pesquisa o referido termo.

As Universidades Federais no Brasil, segundo o Art. 207 da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecem ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão – seus três pilares estruturantes. Por meio destes, as universidades públicas fomentam o conhecimento em prol de todo o contexto social em que estão inseridas. Nesse sentido, Chauí (2003, p. 3) afirma que:

[...] a universidade é uma instituição social e como tal exprime de maneira determinada a estrutura e o modo de funcionamento da sociedade como um todo. Tanto é assim que vemos no interior da instituição universitária a presença de opiniões, atitudes e projetos conflitantes que exprimem divisões e contradições da sociedade. Essa relação interna ou expressiva entre universidade e sociedade é o que explica, aliás, o fato de que, desde seu surgimento, a universidade pública sempre foi uma instituição social, isto é, uma ação social, uma prática social fundada no reconhecimento público de sua legitimidade e de suas atribuições, num princípio de diferenciação, que lhe confere autonomia perante outras instituições sociais, e estruturada por ordenamentos, regras, normas e valores de reconhecimento e legitimidade internos a ela.

O papel social apontado pela referida autora deve refletir em todos os âmbitos das instituições, seja na construção do conhecimento crítico, na formação acadêmica e humana dos cidadãos, na perspectiva de tornar as universidades parte da sociedade, nas pesquisas científicas - que repercutem além de produções intelectuais - nas vivências desenvolvidas com os projetos de extensão, nos trâmites das atividades administrativas necessárias para manutenção do funcionamento institucional e na responsabilidade da construção do saber.

Todavia, a relação entre sociedade e universidade não se dá de maneira linear. Ao contrário, é mediada por jogos de poder e de interesses nem sempre congruentes. A universidade, assim, acaba fazendo parte da lógica neoliberal que impera na sociedade brasileira e, e que, por sua vez, tem tratado a educação mais como mercadoria do que como

um direito social e humano. Recordemos que, notadamente, com os dois governos de Fernando Henrique Cardoso (FHC), (1995 a 1998 e de 1999 a 2002) e as reformas do Estado levadas a cabo sob a batuta de Bresser Pereira, aprofundam a lógica “Estado mínimo para o social e máximo para o capital” cumprindo-se o receituário do neoliberalismo. Este defende um Estado minimizado em relação aos direitos sociais e trabalhistas e, ao mesmo tempo, passivo em relação aos lucros dos capitalistas e aos interesses do mercado, necessitando, portanto, de uma economia de maior exploração dos trabalhadores, pois é somente na produção que o valor se cria por meio do trabalho. Trabalho este, caracterizado pela informalidade, desemprego, subemprego e desproteção trabalhista (Maccalóz, 1997; Soares, 2002).

Já os governos democrático-populares de Luís Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff (Partido dos Trabalhadores) buscaram situar o Ensino Superior (assim como toda a educação básica) no plano dos direitos essenciais para a construção da cidadania e de desenvolvimento da sociedade brasileira. Para isso, a garantia de outros direitos, como uma distribuição mais justa da riqueza, a diminuição das desigualdades, a participação social e a luta contra toda forma de discriminação também se fez necessária (Gentili; Stubrin, 2013).

Estes governos, mesmo com contradições, segundo Clementino e Oliveira (2023), promoveram transformações que mudaram a feição da escola e da universidade pública brasileira. Entretanto, mudanças no cenário político brasileiro com o golpe parlamentar que derrubou a então Presidenta Dilma Rousseff, sem comprovação de crime de responsabilidade fiscal, colocaram fim a tais contradições, deixando claro o direcionamento antipopular e neoliberal dos governos Michel Temer (2016-2018) e Jair Bolsonaro (2019-2022) que ascenderam após o *impeachment*.

Essa lógica neoliberal advém de uma realidade vivenciada em que recursos públicos, destinados à pesquisa e ao desenvolvimento de projetos inovadores foram sendo - durante o governo do então presidente Jair Messias Bolsonaro - cada vez mais escassos e limitadores dos potenciais das universidades públicas, em que, o negacionismo, posturas anti-ciência e de desvalorização da produção científica foi alimentado pelo anterior governo, ao mesmo tempo em que se precisou investir em questões de saúde pública e de descobertas de soluções da medicina para combate à pandemia (Silva, 2022).

As universidades públicas brasileiras foram duramente atacadas, com interferência na autonomia e descrédito da confiabilidade; sucateadas, com redução e corte dos recursos financeiros que afetam diretamente as bolsas de iniciação científica; exclusão de linhas de pesquisas na área das humanidades e social e pressão aos programas de pós-graduação por

notas melhores na avaliação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, simultaneamente a um movimento que dimanava de dentro da cúpula do governo federal a veiculação de desinformações com o objetivo de desacreditar sua função social (Muriel-Torrado; Bissetalvarez; Barros, 2020).

Raic *et al.* (2020) afirmam que as universidades, como agências de produção de ciência, se veem com a responsabilidade de dar respostas consistentes ao mundo. E, mesmo com a maioria de suas atividades suspensas em face das medidas sanitárias, iniciaram as atividades remotas, tanto no trato das questões administrativas, quanto naquelas relativas a pesquisas e extensão, além da continuidade de algumas atividades presenciais nos laboratórios, em atendimento às demandas da Covid-19, nos centros de pesquisa em diferentes áreas essenciais ao controle epidêmico. O fato é que as universidades não pararam. As instituições continuaram cumprindo seu papel na tríade ensino, pesquisa e extensão, mesmo diante dos recorrentes cortes de verbas, dos ataques e das tentativas de desqualificação da imagem das universidades públicas oriundas do próprio Governo Federal, na figura de sua autoridade máxima da época, o ex-presidente Jair Bolsonaro.

Conforme orientações da Organização Mundial de Saúde (OMS), a principal medida preventiva contra a Covid-19 previa o isolamento social, medida esta que impactou drasticamente as relações trabalhistas, uma vez que muitos vínculos/postos de trabalho estavam direcionados integralmente para a prestação direta de serviços. Deste modo, a crise sanitária aprofundou o desemprego uma vez que muitos postos de trabalho foram extintos - especialmente em setores como hospitalidade (restaurantes, bares, hotéis), varejo físico, entretenimento e lazer (cinemas, teatros) e turismo - e outros postos de trabalho foram reorganizados para que pudessem continuar suas atividades de forma segura, adotando práticas de flexibilização do trabalho, como o trabalho remoto, por exemplo.

O funcionalismo público necessitava se reconfigurar para atender às parcelas populacionais que usufruíam dos seus serviços. Sob este prisma, foi estabelecido como regime de trabalho o sistema remoto para todos aqueles serviços e funções que pudessem assim se reestruturar. Escolas, colégios, universidades e empresas, de um modo geral, foram amplamente impactados por este sistema, visto que tecnologicamente foi possível, por meio da implantação de sistemas e *softwares*, dar continuidade a algum volume de trabalho (Machado, 2021).

Em relação à continuidade das atividades administrativas das universidades públicas, o trabalho remoto por parte dos servidores técnicos administrativos em educação foi instituído quase imediatamente após declarada a pandemia. Em 12 de março de 2020, um dia após ser

declarada a pandemia pela Organização Mundial de Saúde, o Governo Federal publicou a Instrução Normativa nº 19, que “estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19)” (Brasil, 2020, s/p).

Os servidores técnico-administrativos em educação são, de forma geral, empregados públicos admitidos através de concursos que prestam suporte às atividades-meio relacionadas às universidades. Podem também participar da gestão. Estão organizados em cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E) de acordo com o nível de escolaridade exigida em concurso, bem como com a complexidade de cada cargo. São regidos pelo regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais - Lei nº 8.112 de 1990 (Brasil, 1990), bem como pela Lei nº 11.091 de 2005 (Brasil, 2005), que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

O papel do técnico administrativo, portanto, se reveste do suporte às atividades fins e meio, cuja participação efetiva é de suma importância para fomentar o desenvolvimento da universidade (Pinto; Kosby, 2018).

A Universidade Federal de Viçosa (UFV), considerando o disposto na Instrução Normativa SGP/ME nº 19, de 12/03/2020, assim como a situação de emergência em saúde pública adotadas pela Prefeitura Municipal de Viçosa, através do Decreto Complementar nº 5.435, de 18/03/2020, e, notadamente, do Decreto nº 5.439, de 20/03/2020, bem como pelas Prefeituras Municipais de Rio Paranaíba, através do Decreto nº 439, de 20/03/2020, e Florestal pelo Decreto nº 009, de 17/03/2020, publica a Portaria Nº 0201/2020 – RTR, em 21/03/2020. Em seu Art. 1º traz que “Fica autorizada, por tempo indeterminado, a adoção de regime de jornada em trabalho remoto para todos os servidores desta Universidade”. Não se aplicando aos servidores em atividades nas áreas de segurança, saúde ou de outras consideradas essenciais pelo órgão. A referida Portaria entrou em vigor em 23 de março de 2020, por tempo indeterminado, implementando-se, assim, em caráter emergencial, o trabalho remoto nesta instituição, em todos os três campi da mesma: Viçosa, Florestal e Rio Paranaíba.

Essa mudança de modalidade de trabalho foi implementada unicamente por razões epidemiológicas, onde não foi levado em consideração as condições em que esse trabalho remoto seria implementado, ou seja: o perfil de cada trabalhador, a produtividade das atividades desenvolvidas, quais impactos que as atividades de forma remota teriam na vida do trabalhador e na execução de suas atividades. Contudo, com a urgência na qual o trabalho

remoto foi instituído nas universidades, justificada pelo objetivo principal de proteção da vida humana, não houve estudo e planejamento adequados para projetar a forma de implementação desta modalidade, a partir das casas e lares de seus servidores.

No contexto da crise sanitária, as transformações impostas à rotina das instituições de ensino superior e científicas, nomeadamente a adoção do trabalho remoto, intensificou ainda mais a dissolução entre as fronteiras espaciais e temporais entre vida pessoal, familiar e profissional. Durante os períodos de confinamento, o trabalho passou a ser integralmente realizado a partir de casa e a qualquer hora do dia (Pereira, 2020, p. 214).

Simultaneamente, houve um aumento do trabalho doméstico e de cuidado e o aparecimento de novas demandas na vida pessoal e familiar, devido ao encerramento das infraestruturas e serviços de apoio à realização do trabalho doméstico, ao cuidado das crianças e a pessoas adultas em situação de dependência. Dada a desigual distribuição do trabalho reprodutivo entre os gêneros, coube às mulheres encarregarem-se da maior parte destas novas exigências, em um contexto de incertezas diante da morte diária de pessoas contaminadas por um vírus, ainda pouco conhecido e sem previsibilidade de medidas eficazes de controle, cura e prevenção, especialmente com uma vacina. Assim, durante a pandemia, os desafios da articulação entre vida pessoal, familiar e profissional para as trabalhadoras com filhos, e neste estudo, para as servidoras públicas com filhos pequenos, e de até cinco anos de idade e com as creches e escolas fechadas, tornaram-se ainda mais complexos.

O advento da pandemia de Covid-19 impactou profundamente o já complexo mercado de trabalho brasileiro. O aumento do número de desempregados, a possibilidade legal de redução de salários e de jornadas ou de suspensão de contratos de trabalho, o regime de trabalho home-office e o uso de novas tecnologias da informação e comunicação nas relações de trabalho foram alguns dos efeitos que a pandemia acelerou no mundo do trabalho (Iora, 2020).

#### **4.3. O trabalho feminino no âmbito do trabalho remoto emergencial**

O trabalho feminino no âmbito do trabalho remoto emergencial é um tema que envolve diversas questões relacionadas ao trabalho realizado pelas mulheres, tais como: questões de gênero e as desigualdades estruturais, a divisão sexual do trabalho, as relações étnico-raciais, especialmente na realidade da formação sócio-histórica e cultural brasileira. A adoção do trabalho remoto trouxe à tona desafios que historicamente as mulheres ao longo da história vêm enfrentando, quanto às possibilidades de na contemporaneidade, aprofundar e

lançar luz sobre a condição das mulheres na produção e reprodução das relações sociais, que serão trabalhados nos tópicos a seguir.

#### 4.3.1. Inserção da mulher no mundo do trabalho

Em diferentes épocas e sociedades as mulheres vêm desenvolvendo algum tipo de trabalho. Segundo Saffioti (1978) nas economias pré-capitalistas, especificamente no estágio imediatamente anterior à revolução agrícola e industrial, as mulheres das classes populares trabalhavam em atividades no campo, nas manufaturas, no âmbito da própria família, bem como nos afazeres domésticos, e seu trabalho desempenhava um papel importante para a subsistência de sua família e para a geração da riqueza social:

[...] a mulher trabalhava nos campos e nas manufaturas, nas minas e nas lojas, nos mercados, e nas oficinas, tecia e fiava, fermentava a cerveja e realizava outras tarefas domésticas. Enquanto a família existia, mulheres e crianças como unidade de produção desempenhavam um papel fundamental (Saffioti, 1978. p.7).

No período colonial brasileiro a casa tinha o significado de uma espécie de honra que precisava ser protegida, já que era um lugar importante para a criação dos filhos. Isso dava às mulheres uma grande responsabilidade de cuidar da família e deste ambiente, enquanto os homens monopolizam as relações políticas, sociais e negócios (Rago, 1985). Com isso, a mulher passa a viver uma vida voltada para os outros, obrigada a se concentrar apenas nas tarefas domésticas, marido e filhos, não em si mesma. Este confinamento é baseado na falta de poder da mulher, já que dependia do marido legal, moral e financeiramente (Rocha-Coutinho, 1994).

Em relação aos filhos, as crianças nem sempre ocuparam esse papel infantil que conhecemos, sendo vistas, antigamente, como adultos em miniatura (Coutinho, 2008). Com o propósito de manter as mulheres atarefadas, a Igreja e o Estado defenderam o amor espontâneo das mães pelos bebês, e na Revolução Sentimental<sup>10</sup> do século XVIII, a criança se torna o laço que une a família em um amor romântico, sendo inaugurada a infância (Rocha-Coutinho, 1994). A nova realidade familiar baseada na afeição, na intimidade entre pais e filhos, faz com que a família se volte em torno da mulher-mãe, eleita a principal responsável pela boa criação e educação dos filhos. Del Priore (2004) relata que a construção de uma

---

<sup>10</sup> A revolução sentimental ocorre a partir das ideias de igualdade e felicidade, proporcionando o desenvolvimento da amorosidade, onde a família tornou-se o local de uma afeição necessária entre os cônjuges e entre pais e filhos, algo que não era antes. Essa afeição se revelou, sobretudo, através da importância que se passou a atribuir à educação das crianças, que passaram a assumir uma posição diferente no contexto familiar, adquirindo valor e importância, e os adultos passaram a se ocupar com a instrução de seus filhos (Ariès, 1981).

identidade “materna” na época da colonização no Brasil se deu através do interesse da Igreja e do Estado em instituir um modelo de “mãe ideal”, no intuito de normatizar as mulheres e disciplinar seus corpos.

Tanto as mulheres, brancas e da elite, quanto as crianças eram consideradas indivíduos frágeis, delicados e que necessitavam da proteção e amparo masculino que, em outras palavras, deveriam permanecer longe dos ambientes de trabalho fabris e mercantis. Deste modo, para as mulheres e crianças foram designadas tarefas especiais, o serviço doméstico e os deveres escolares, respectivamente, pois, naquela época, eles eram classificados como incapazes de entender certos assuntos ou tomar decisões mais sérias.

O trabalho doméstico, sendo a única atividade à qual a mulher deveria dedicar-se, faz com que todo seu amor e cuidado sejam direcionados ao marido e aos filhos (Rocha-Coutinho, 1994).

O cuidado da casa, da família e o advento da maternidade reforçam o enclausuramento da mulher no mundo doméstico. Isto se deve, principalmente, à condição econômica da mulher, pois esta dependia moral, jurídica, econômica e religiosamente do marido (Rocha-Coutinho, 1994).

Engels (2019, p. 80) afirma que: “na família, o homem é o burguês e a mulher representa o proletariado”. Podemos observar, nesta frase, a essência da família patriarcal, em que há o domínio do homem sobre a mulher, sendo a família a esfera primária de reprodução social. A própria família é, também, a reprodutora da desigualdade, uma vez que reproduz em seu cerne a hierarquização de papéis. Caracterizada como mão-de-obra gratuita, a mulher propiciou, e ainda propicia, a autossuficiência das residências, provendo a infraestrutura para o funcionamento do sistema econômico mais amplo, exterior às famílias.

De acordo com Gomes e Gottschalk (1995) a incorporação da mulher no mercado de trabalho de modo global teve cabeçalho no século XVIII, com o advento da Revolução Industrial<sup>11</sup> - nos países que a tiveram - quando a racionalização e a divisão do trabalho por

---

<sup>11</sup> No Brasil, a industrialização começou na segunda metade do século XIX, com a instalação de fábricas têxteis e também as de gêneros alimentícios. Em 1889 eram pouco mais de 600 fábricas instaladas, empregando aproximadamente 54.000 operários. Já na década de 1920, os dados evidenciam a prevalência do setor agrário na economia brasileira, com 6,3 milhões de pessoas empregadas no setor agrícola. O cenário agrícola é modificado consideravelmente nos anos 1930 pelo crescente processo de industrialização, marcado pela urbanização da população, que deixava o campo em busca de trabalho nos centros urbanos, os quais se encontravam em processo de industrialização, como São Paulo e Rio de Janeiro, invertendo o eixo do poder político do meio rural para o urbano. Como na Inglaterra, as condições sociais do operário brasileiro eram absolutamente precárias. Trabalhava-se seis dias por semana, em jornadas de até 15, e em alguns casos até 18 horas por dia, sem direitos a um salário-mínimo, férias e pagamentos por horas extras trabalhadas. Essa situação obrigava todos os membros da família a trabalhar para garantir seu sustento, inclusive às crianças; além disso, as condições de salubridade das fábricas eram péssimas. Todos esses fatores somados eclodiam nas greves que reivindicavam melhores

meio da utilização de máquinas favoreceram a absorção da mão de obra feminina, pois a sociedade capitalista necessitava desse trabalho em seu processo de acumulação., Recorrer às imensas massas de força de trabalho feminina elevava a absorção da mais-valia, exigida naquele momento sócio-histórico. Assim, o emprego do trabalho das mulheres no processo industrial tem por objetivo utilizar trabalho barato e elevar os lucros.

Conforme Nogueira (2004, p. 13):

[...] se por um lado o ingresso do trabalho feminino no espaço produtivo foi uma conquista da mulher, por outro lado permitiu que o capitalismo ampliasse a exploração da força de trabalho, intensificando-a através do universo do trabalho feminino.

Dessa forma, o desenvolvimento capitalista, que ganhou força com a Revolução Industrial, isto é, com a introdução da maquinaria no processo produtivo, propiciou a maior inserção de mão de obra feminina. Contudo, esta inserção se dá em meio a ocupações de baixa capacidade técnica e subalternizada, possíveis de serem conciliadas às atividades domésticas, o que evidencia a dupla jornada de trabalho vivenciada pelas mulheres (Nascimento, 2016).

De acordo com a referida autora, esta inserção em atividades de menor prestígio e responsabilidade, acompanhada de uma má remuneração, por conta da subalternidade, preconceito e discriminação que as permeavam, é resultado de um panorama produzido a partir da construção social e cultural em relação aos espaços exclusivos entre o feminino e o masculino, onde o mundo privado era considerado o lugar natural da mulher.

Assim sendo, a inserção copiosa das mulheres no mundo do trabalho, a partir das mudanças econômicas e sociais resultantes da mudança do modo de produção, o capitalismo, não representou fundamentalmente uma revolução na vida destas. Não se rompeu com a significação do papel feminino construído socialmente, cabendo às mulheres a articulação entre os papéis familiares e as atividades profissionais, reproduzindo uma imagem da mulher trabalhadora perpassada pelo papel do feminino ligado ao doméstico e aos cuidados com os filhos (Carloto, 2002).

Durante os séculos XVIII e XIX, com a solidificação do capitalismo, diversas transformações ocorreram na produção, nas organizações e no trabalho feminino. O crescimento industrial proporcionou à mulher adquirir novas tarefas, inclusive algumas que eram realizadas pelo homem. Com o aumento da tecnologia e desenvolvimento maquinário, a mão-de-obra feminina tornou-se importante e foi direcionada para as fábricas, para o

---

salários e também condições de trabalho, terminando quase sempre em situações de repressão policial (Silva e Souza, 2020).

manuseio das máquinas (por se tratar de um trabalho eficiente e barato), trazendo disputa entre trabalho dos homens e mulheres (Souza; Santos, 2014).

Porém, as mulheres sempre estavam em desvantagem, sujeitando-se às longas horas de trabalho sem leis para sua proteção, sofrendo condições desfavoráveis para não perderem seus empregos, além de receberem salários mais baixos, uma vez que, para a sociedade, o seu trabalho tinha valor inferior (Rochadel, 2007)

Embora Engels, em sua obra “A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado”, apontasse a possibilidade de melhora da situação da mulher com o desenvolvimento dessa “grande indústria moderna” (Engels, 2019, p. 157), percebe-se que, diante o capitalismo, o trabalho produtivo da mulher continuou sendo subvalorizado perante o trabalho do homem. Destaca-se ainda que essa subvalorização ocorreu por meio de mitos justificativos advindos de discursos opressores, que buscavam afirmar uma supremacia masculina, além do processo em que a mulher é “progressivamente marginalizada das funções produtivas, ou seja, periféricamente situada no sistema de produção” (Saffioti, 2013, p. 65-66). Com isso:

As desvantagens sociais de que gozavam os elementos do sexo feminino permitiam à sociedade capitalista em formação arrancar das mulheres o máximo de mais-valia absoluta através, simultaneamente, da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos que os masculinos (Saffioti, 2013, p. 67).

No século XIX, também, iniciaram as ondas do feminismo, que seguem até os dias de hoje. Mas o feminismo como luta coletiva pelos direitos das mulheres só se manifestou como tal no século XX, especialmente nos anos 70 (Fougeyrollasschwebel, 2009; Machado, 2018). Até então, as mulheres ainda estavam confinadas à esfera privada, e conforme Lamoureaux (2009, p. 211):

Grande parte do trabalho das feministas, a partir do século XIX, consistiu justamente em romper com o confinamento das mulheres na esfera privada e em lhes permitir o acesso seguro à esfera pública por meio da formulação de reivindicações em áreas tão diversas como a da igualdade jurídica, do acesso à educação e ao emprego remunerado, do direito ao voto ou ainda do direito ao aborto.

Porém, não há como o feminismo, enquanto um movimento político que luta em prol da igualdade de direitos entre homens e mulheres, não olhar para as especificidades das mulheres. As ondas do feminismo vão adicionando pautas ao debate, num movimento contínuo e vantajoso que visa incorporar o máximo das particularidades no cerne do que é ser mulher. Logo, os feminismos indígenas e negros, o feminismo decolonial (assim como os estudos da interseccionalidade, provenientes dos Estados Unidos), têm desconstruído a universalidade da noção de mulher e evidenciado o compromisso histórico do feminismo,

inclusive aquele feito na América Latina, com o imperialismo, o racismo e o etnocentrismo, articulando raça, etnia, classe, sexualidade e localização geopolítica (Josiowicz, 2020).

No Brasil, o pensamento feminista negro foi pioneiro em assinalar a natureza interconectada de raça, classe e gênero, recuperando a experiência das mulheres negras e indígenas e analisando práticas de opressão baseadas em hierarquias de gênero e raça, ressaltando-se a especificidade de um feminismo negro latino-americano antirracista e a importância de uma perspectiva internacionalista que aponte para as relações entre globalização, neoliberalismo e feminização da pobreza, abrindo a possibilidade de alianças com outros países da América Latina e do Caribe (Carneiro, 2019). O pensamento feminista brasileiro também foi pioneiro do chamado feminismo decolonial, por meio da categoria de amefricanidade, de Lélia González (1988), a qual implica a experiência e a particularidade cultural de todos os países com heranças africana e indígena nas Américas (González, 1988).

De acordo com Simões e Hashimoto (2012) mudanças significativas para a conquista pela mulher de um espaço no mercado de trabalho começaram, de fato, com as Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945). Nesses contextos os homens iam para as frentes de batalha, o que gerava grande carência de mão de obra. Tal realidade fez com que as mulheres se vissem na condição de assumir os negócios da família ou se ativar nos demais postos de trabalho, uma vez que muitas delas se tornaram viúvas e outras viram seus companheiros retornarem dos conflitos incapazes para o trabalho (Federici, 2019). Inevitavelmente, os períodos pós-guerras modificaram a estrutura social, onde a força de trabalho feminino se consolidou na sociedade capitalista, sendo o trabalho na unidade pública de produção algo necessário – não apenas para as mulheres das classes menos favorecidas, mas também para aquelas pertencentes às outras classes.

Com o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, as lutas feministas foram ganhando corpo, pois não seria possível aceitar passivamente que o trabalho feminino fosse tratado e visto de forma tão discrepante em relação ao trabalho masculino (Marques, 2016).

De acordo com a autora supracitada, no Brasil, as significativas mudanças introduzidas ao sistema político-econômico, com a alteração do sistema capitalista, nos anos de 1930, trouxeram para o centro do poder novos sujeitos, que propuseram fazer do Estado o mediador dos conflitos entre o capital e o trabalho. Durante uma conjuntura de intenso debate público, grupos de mulheres passaram a reivindicar pela igualdade jurídica com os homens, tendo como ponto de partida da pauta o direito ao voto, conquistado em 1932. Na sequência, abriu-se margem para que novas demandas fossem colocadas na agenda feminista, como, no caso, a presença das mulheres no mercado de trabalho.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho é marcada por progressos e retrocessos, pois se de um lado o aumento da participação feminina no mercado de trabalho foi significativo, por outro lado, muitas mulheres permanecem enfrentando as más condições dos serviços que lhes recaem e, até mesmo, o desemprego. No Brasil, conforme trazido pelo Censo realizado em 1970, o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho teve um salto. Pontua-se que antes de 1970, as trabalhadoras eram, em sua maioria, mulheres jovens, solteiras e sem filhos, sendo que ao final deste período eram as mulheres mais velhas, casadas e mães que representavam a maior parte da mão de obra feminina no país (Bruschini, 2007).

Conforme Bruschini (2007), nas últimas décadas do século XX, ocorreram transformações importantes relacionadas às questões demográficas, culturais e sociais do país, que impactaram diretamente no aumento das mulheres atuando no setor considerado produtivo. Como exemplos dessas transformações temos a queda da taxa de fecundidade, em razão do controle da natalidade mediante à utilização de métodos contraceptivos, como políticas internacionais voltadas para a redução da população, como a pílula anticoncepcional e o dispositivo intra-uterino - DIU, desde o início da década de 60 (Pedro, 2003), com a consequente redução do tamanho das famílias, e o aumento da expectativa de vida das mulheres.

Nos anos 80, por sua vez, o Brasil atravessou uma forte crise econômica, marcada pela elevação das taxas de inflação, aumento do desemprego e a redução da qualidade de vida dos trabalhadores, deixando o país à beira da recessão. Neste cenário, parte da população economicamente ativa se deslocou dos setores primário e secundário para o setor terciário, que abarcam o comércio e a prestação de serviços. Este fator contribuiu para a inserção das mulheres no mercado, no entanto, logicamente, o fator econômico não foi o único que viabilizou essa inserção, pois haviam também as pressões dos movimentos feministas que, há anos, lutavam pela emancipação e conquistas de direitos das mulheres (Sanches, 2003), por meio do acesso ao mercado de trabalho.

As mulheres, portanto, foram se inserindo neste mercado não apenas por necessidades financeiras, mas também por conta das estruturas econômicas e sociais que estavam em processo de transformação e alteraram as estruturas familiares no país (Bruschini, 1995). A redução do número de filhos e o aumento da escolaridade das mulheres possibilitaram novas oportunidades para o trabalho feminino (Bruschini, 1994, 1995). Assim, as inúmeras modificações ocorridas na sociedade à época explicam o aumento da atividade

feminina e as suas variações no que se refere às características dessa força de trabalho (Querino; Domingues; Luz, 2013).

Mesmo considerando as conjunturas que propiciaram o ingresso das mulheres na unidade pública de produção, é sempre necessário ter em mente que, na sociedade patriarcal, cabe às mulheres as responsabilidades decorrentes do ambiente doméstico e que tal fato condiciona a participação feminina no mercado de trabalho, de modo que os fatores determinantes de sua inserção no mercado não estão ligados apenas à qualificação e à oferta de empregos. Acrescenta-se que as características pessoais – estado civil, o fato de ser mãe ou não, a idade, a raça e o nível de escolaridade – são exemplos de fatores que interferem na relação da mulher com o trabalho externo (Bruschini, 1995).

Chegando ao século XXI, mais especificamente em seus primeiros vinte anos, o que se percebe é que há um movimento crescente de “empoderamento feminino”<sup>12</sup> que lança luz sobre a vida e as trajetórias das mulheres, dentro e fora do lar, visando manter viva a constante luta pela reestruturação da sociedade e pela igualdade de direitos e condições (Sinigaglia, 2017).

Nesse sentido, para Galeazzi (2001), o ingresso das mulheres no mercado de trabalho como processo definitivo foi conduzido por mudanças econômicas no padrão cultural, bem como pela necessidade de obtenção de renda. Este significativo progresso foi acompanhado pelo movimento de busca de equidade entre homens e mulheres, que questionavam os estereótipos e conceitos sociais, além de reivindicarem novos espaços e direitos.

Porém, apesar do inquestionável avanço das mulheres no mercado de trabalho, as permanências das assimetrias são visíveis:

Na medida em que ainda existe um forte contingente feminino concentrado no trabalho doméstico, característico do capitalismo dependente conforme destacado anteriormente, caracterizado por situações de precariedade, baixa proteção social, condições inadequadas de trabalho, baixos salários e informalidade (Neves, 2013, p. 409).

Tais aspectos surgem devido à divisão desigual do trabalho, que se dá no momento em que, mesmo a mulher tendo ampliado a sua participação no mundo produtivo, as tarefas domésticas continuavam reservadas exclusivamente a elas, bem como, estando elas inseridas no mercado e ocupando as mesmas funções, são remuneradas de maneira inferior. Isso significa que a família patriarcal se reproduz no sistema produtivo e reprodutivo da sociedade,

---

<sup>12</sup> O empoderamento feminino trata-se de um instrumento/meio e um fim em si próprio, que implica na libertação das mulheres das amarras da opressão de gênero e da opressão patriarcal. Para as feministas latinoamericanas, em especial, o objetivo maior do empoderamento das mulheres é questionar, desestabilizar e, por fim, acabar com a ordem patriarcal que sustenta a opressão de gênero (Sardenberg, 2012).

pois, o marido se mantém provedor e a esposa, a provedora complementar e dona de casa (Nogueira, 2010).

#### **4.3.2. Divisão sexual do trabalho e as mulheres: uma divisão desigual do trabalho**

A divisão sexual do trabalho se baseia na ideia de que há, no modo de produção capitalista, uma separação entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo, sendo este reservado às mulheres e aquele aos homens, assim como a hierarquização dessas atividades (Kergoat, 2009). É por meio deste conceito que é discutida a restrição das mulheres a determinadas áreas de atuação, instrumentos de trabalho e a menor possibilidade de alcançar postos de maior prestígio e remuneração (Carrilho, 2016).

Dentre as várias correntes que expressam posicionamentos políticos-culturais em decorrência da visão de mundo e sua correlata compreensão, o Feminismo Materialista Francófono, vertente feminista que serve de base para esta pesquisa, se desenvolveu na década de 1970 na França a partir da revista *Question Feministe*, que tinha como autoras Daniele Kergoat, Christine Delphy e Monique Wittig. A ideia de que a classificação e divisão entre homens e mulheres ocorre não por uma questão biológica, mas por uma questão de classe, era a questão que orientava o grupo (Curiel; Falquet, 2005). Recorrem-se ao Materialismo Histórico-Dialético para captar as diferenças e desnaturalizá-las, reunindo-as em uma mesma categoria.

Uma das categorias fundamentais utilizadas pelas autoras dessa vertente, para que se possa entender a especificidade da exploração das mulheres no capitalismo, foi a categoria *patriarcado*, compreendido como um sistema por meio do qual as mulheres estão subordinadas aos homens. A base econômica deste sistema é o trabalho doméstico que, por sua vez, tem como característica distintiva em relação ao modo de produção capitalista o fato de o consumo não ser mediado pelo salário (consumo não é, portanto, separado da produção e as mulheres não são pagas pelo seu trabalho, sendo a elas reservada apenas a sua manutenção) (Delphy, 1988).

De acordo com Castro e Guimarães (1977), o termo patriarcado se tornou um importante recurso analítico na busca da compreensão das relações hierárquicas estabelecidas a partir da base material que envolve e determina a participação de homens e mulheres na organização do trabalho. De acordo com as autoras, essa base material compreende o sistema de relações economicamente sustentadas que diferenciam a posição social da mulher em relação ao homem.

Segundo Hirata e Kergoat (2007) o termo “divisão sexual do trabalho” recobre, então, duas acepções de conteúdos distintos na França<sup>13</sup>. De um lado, trata-se de uma acepção sociográfica: estuda-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição. Do outro lado, analisa-se como ela se associa à repartição desigual do trabalho doméstico entre os sexos.

O advento do capitalismo rompe com a unidade entre produção e reprodução verificada nas sociedades pré-capitalistas e promove contornos distintos às relações sociais (Kergoat, 2009; Montenegro, 1981; Saffioti, 2001). As atividades relacionadas à produção de produtos para a troca (trabalho produtivo) aparecem transferidas à esfera pública, produzidas como responsabilidade e vocação natural do ser homem, enquanto as atividades relacionadas à reprodução da vida individual e da força de trabalho (trabalho reprodutivo) aparecem mantidas na esfera privada e produzidas enquanto responsabilidade e vocação natural do ser mulher. Logo, a divisão sexual do trabalho nas particularidades do capitalismo está relacionada à divisão segundo a qual devem atuar os homens e as mulheres, e também a uma hierarquização dos trabalhos (Hirata e Kergoat, 2007), uma vez que o trabalho de reprodução é tido como um trabalho que não produz mais-valor, sendo este, fim último do capital.

Na divisão sexual do trabalho existem elementos estruturais, que passam pela exploração do trabalho, e culturais, que passam pela desqualificação das mulheres como sujeitas históricas da sociedade, a partir do surgimento da propriedade privada (Schuh e Silva, 2021). Dado o advento da sociedade capitalista e, com ela, a gradativa inserção da mulher no espaço fabril, conforme destacamos na seção anterior, a mulher passa a sofrer uma “dupla exploração” (Antunes *apud* Cisne, 2004, p. 129). Além da desvalorização feminina no mercado de trabalho, as mulheres ainda são responsabilizadas pelo trabalho doméstico, constituindo, assim, um modelo de gênero histórico. Segundo Ricardo Antunes:

A mulher trabalhadora, em geral, realiza sua atividade de trabalho duplamente, dentro e fora de casa, ou, se quisermos, dentro e fora da fábrica. E, ao fazê-lo, além da duplicidade do ato do trabalho, ela é duplamente explorada pelo capital: desde logo por exercer no espaço público seu trabalho produtivo no âmbito fabril. Mas, no universo da vida privada, ela consome horas decisivas no trabalho doméstico [...] (Antunes *apud* Cisne, 2004, p.129).

É no espaço do lar em que a mulher é responsabilizada por, além de reprodutora ideológica ao se encarregar da sua educação e do trabalho doméstico, garantir o

---

<sup>13</sup> Embora a divisão sexual do trabalho tenha sido objeto de trabalhos precursores em diversos países, foi na França, no início dos anos 1970, sob o impulso do movimento feminista, que surgiu uma onda de trabalhos que rapidamente assentariam as bases teóricas dessa categoria.

desenvolvimento dos filhos, vistos, na sociedade capitalista, como futura fonte de exploração. Portanto, além de dedicar horas ao mercado de trabalho e às atividades domésticas, a mulher carrega consigo o dever da “garantia da reprodução social” (Cisne, 2004, p. 128), ou seja, o dever de educar os filhos de forma que eles sejam inseridos, no futuro, como força de trabalho no sistema produtivo.

A distribuição social de tarefas por sexo segue uma classificação hierárquica, expressão histórica de determinadas relações sociais de classe e gênero (Kergoat, 1989). As relações sociais de gênero, representadas pela desigual divisão sexual do trabalho, baseiam-se na articulação do trabalho assalariado feminino com as suas funções de reprodução, uma vez que as relações de gênero no espaço produtivo e na esfera reprodutiva apresentam relação de exploração e opressão, respectivamente.

Para Sorj e Fontes (2012), a crescente participação feminina no mercado de trabalho assalariado alterou o padrão de família, anteriormente formada por um provedor masculino e uma cuidadora feminina. A tendência predominante no novo modelo é de que os homens invistam seu tempo, prioritariamente, no mercado de trabalho, enquanto as mulheres se dividem entre trabalho remunerado e cuidados da casa e da família.

Hirata (2015) indica que, no contexto atual, a divisão sexual do trabalho pode tomar quatro formas: a de um modelo tradicional, em que as mulheres são cuidadoras e os homens são provedores; o modelo de conciliação, em que as mulheres buscam conciliar a vida profissional com a vida familiar; o modelo de parceria, em que homens e mulheres compartilham as tarefas domésticas e os cuidados com a família; e o modelo da delegação, em que as tarefas domésticas são delegadas a outros profissionais que exercem a função do cuidado com a casa e com os filhos. Segundo a autora, a sociedade brasileira congrega os quatro modelos, com a prevalência do segundo - em que mulheres buscam conciliar a vida profissional com a vida familiar, evidência de que, embora haja uma inserção da mulher no mercado de trabalho e um processo de transformação do papel da mulher na família e no trabalho, as relações entre os gêneros ainda apresentam mudanças pouco significativas, de forma que se mantêm estáveis e sustentam uma condição de desigualdade na divisão sexual do trabalho.

Os modelos de divisão sexual do trabalho descritos por Hirata (2015) são bastante úteis para a compreensão da relação entre trabalho profissional e doméstico no Brasil, onde mulheres brasileiras seguem dedicando consistentemente mais horas do que os homens ao trabalho doméstico. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2019), em 2019, ano anterior à pandemia, os homens dedicaram em média 11 horas semanais aos

afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas, enquanto as mulheres dedicaram quase o dobro: 21,4 horas ou 95% a mais do que eles. Esta diferença entre as médias masculina e feminina é maior do que a constatada em 2016: aumentou de 9,9 para 10,4 horas semanais em 2019.

Bilac (2014) consente com as autoras supracitadas ao afirmar que no Brasil o caminho utilizado pela classe média, e por parte das camadas populares, para articular trabalho e família ou, em outros termos, associar produção e reprodução, foi o uso de um dos modelos propostos por Hirata e Kergoat (2007), o modelo de delegação, onde a mulher acaba por atribuir a uma outra mulher a realização do trabalho doméstico.

Ademais, Hirata e Kergoat (2007) também ratificam que no caso do Brasil, onde há uma discrepância mais acentuada entre as classes sociais, a delegação de tarefas domésticas às empregadas e às faxineiras, e mesmo às babás, é comum nas camadas mais favorecidas, nas camadas médias e mesmo nas populares. O acúmulo de tarefas e as práticas de conciliação ocorrem no contexto de uma rede informal de solidariedade bastante ampla que inclui família ampliada, vizinhos, amigos, dentre outros.

A divisão sexual do trabalho não se restringe à relação e à divisão homem/mulher, masculino/feminino, sendo imprescindível o entendimento das interseccionalidades neste debate. Além do conceito de patriarcado, no âmbito do Feminismo Materialista Francófono, a especificidade da exploração das mulheres no capitalismo se torna clara por meio do uso das categorias de consubstancialidade e coextensividade. Kergoat (2010) entende que um pressuposto das relações sociais é o antagonismo. As relações sociais teriam como propriedades a consubstancialidade (gênero, classe e raça, que se conjugariam numa espécie de nó) e a coextensividade (relações que se produziriam e coproduziriam mutuamente).

Sendo assim, nas relações de trabalho não haveria uma preponderância da classe em relação ao gênero e à raça, não sendo a exploração dissociada da dominação e da opressão (Kergoat, 2010). Estas propriedades, a depender do contexto, fazem com que diferentes mulheres ocupem diferentes posições nesta divisão, sendo um exemplo disso o fato de que cada vez mais mulheres brancas de classe alta ascendem profissionalmente e usam de seus recursos para delegar às mulheres pobres, geralmente negras, o trabalho de cuidado e o trabalho doméstico, (Hirata e Kergoat, 2007), especialmente na realidade brasileira.

Para Hirata (2010), no que diz respeito ao trabalho feminino, é possível localizar em uma perspectiva internacional quais as incongruências que envolvem o trabalho das mulheres na era da acumulação flexível, discutida anteriormente. Quando tratamos da divisão sociosexual do trabalho – sem racializar as relações sociais – estamos fragmentando a

análise, homogeneizando as mulheres e colocando-as nas mesmas condições, invisibilizando opressões e desigualdades que sofrem as mulheres negras, em especial, na realidade da formação sócio-histórica do Brasil. Isto significa que entre as próprias mulheres também ocorre uma hierarquização da distribuição dos poderes e dos acessos. Quando Hirata (2004) trata do que chama de *servidão voluntária* - em que as mulheres são condicionadas a assumirem o trabalho doméstico e de cuidados no interior da família, tendo a afetividade como justificativa - que está atrelada ao trabalho doméstico e de cuidados, executado ao longo da vida inteira pelas mulheres, a autora está se referindo à naturalização e essencialização das suas atribuições sociais.

Quando realizamos uma análise que parte das relações sociais de sexo e raça para compreendermos os efeitos da divisão sociosexual e racial sobre o mercado de trabalho, reconhecemos uma enorme desigualdade no que diz respeito à relação entre homens e mulheres e mulheres brancas e mulheres negras. Cabe especificar que essas desigualdades procedem do racismo e do patriarcado, uma vez que ambos podem ser definidos como ideologias de dominação que compõem a formação social brasileira (Moura, 1994; Saffioti, 2013). Nesse sentido, as relações sociais no Brasil foram constituídas e assentadas na exploração e desigualdade de classe e nas opressões de gênero e raça/etnia. (Passos; Nogueira, 2018).

Collins (2019) chama atenção para o fato de que são as desigualdades raciais e de gênero no trabalho que auxiliam na formação da divisão sociosexual e racial do trabalho, principalmente nos chamados países de terceiro mundo, periféricos, como o Brasil, que foram submetidos ao processo de colonização europeia e que vivenciam a atualização desta colonialidade nas relações institucionais no campo do trabalho/produção.

Partimos da ideia de que a divisão sociosexual e racial estrutura as esferas produtivas e reprodutivas (duas dimensões fundamentais do ser social) sendo, em grande medida, determinante para a situação desigual entre os indivíduos já que subalterniza as mulheres em todo o processo histórico. Isto significa que a luta por uma divisão sociosexual e racial do trabalho justa refere-se, portanto, também ao enfrentamento do próprio capitalismo. Assim, cabe destacar que o patriarcado, a família e o casamento estão diretamente imbricados na esfera da reprodução, sendo uma construção social, cultural e histórica. Para Saffioti (1987, p. 51):

O patriarcado não se resume a um sistema de dominação, modelado pela ideologia machista. Mais do que isto, ele é também um sistema de exploração. Enquanto a dominação pode, para efeitos de análise, ser situada essencialmente nos campos político e ideológico, a exploração diz respeito diretamente ao terreno econômico.

A autora acrescenta ainda que:

Tanto a dona-de-casa, que deve trazer a residência segundo o gosto do marido, quanto a trabalhadora assalariada, que acumula duas jornadas de trabalho, são objetos da exploração do homem, no plano da família. Na qualidade de trabalhadora discriminada, obrigada a aceitar menores salários, a mulher é, no plano mais geral da sociedade, alvo da exploração do empresário capitalista. Desta sorte, fica patente a dupla dimensão do patriarcado: a dominação e a exploração (Saffioti, 1987, p. 51).

A família patriarcal, nesse sentido, é parte essencial da dinâmica da sociedade capitalista. Nos termos de Marx *apud* Nogueira (2010, p. 61) o trabalho doméstico não objetiva a criação de mercadorias, mas a criação de bens úteis indispensáveis para a sobrevivência da família e reprodução dos próprios componentes da família, de futuros/as trabalhadores/as, futura força de trabalho a ser disponibilizada ao mercado.

A sociedade capitalista está carregada de contradições entre as quais Saffioti (2000) ressalta três fundamentais: “a de gênero, a de raça/etnia e a de classe”. Para a autora, o patriarcado ao longo da história foi “se fundindo com o racismo, e posteriormente, com o capitalismo, regime no qual desabrocharam, na sua plenitude, as classes sociais” (Saffioti, 2000, p. 73).

Existem três projetos na relação de exploração/opressão presente na sociedade capitalista: “o projeto da burguesia, que visa a dispor como lhe aprouver da classe trabalhadora; o projeto dos homens, cujo objetivo consiste em subordinar as mulheres; e o projeto dos brancos de manter sua supremacia, no caso do Brasil, face aos negros” (Saffioti, 2003, p. 37). Ou seja, no capitalismo brasileiro, o poder é da classe dominante, branca e masculina.

Esta realidade além de contemplar exploração, opressão e racismo, como frequentemente ocorre em todos os lugares onde os interesses do sistema do capital estão presentes, ainda impõe um enorme peso sobre as mulheres pela manutenção do modelo hegemônico da família nuclear, o que conseqüentemente altera sua situação no espaço produtivo. Em vez de se sentirem aliviadas, como pretenderia a retórica da “oportunidade e direitos iguais para as mulheres e da eliminação de qualquer discriminação de gênero e raça”, o que elas presenciam, de fato, é uma acentuada precarização da sua força de trabalho, sendo mais intensa quando se trata da mulher negra (Mészáros, 2002, p. 302-303).

Gonzalez (1988) nos mostra que os resultados da articulação entre o racismo e o sexismo resultam em efeitos violentos para as mulheres negras. A autora denuncia a naturalização da subalternização das mulheres negras, destinando a esses corpos e subjetividades um determinado lugar social que é o da servidão. Sendo esta servidão diferente

da mulher branca pois, em grande medida, foram retiradas das mulheres negras o direito da maternagem, da família, dos cuidados e ao seu próprio corpo (Giacomini, 1988). Sendo assim, pode-se dizer que há uma ligação entre a esfera produtiva e reprodutiva que faz com que a perpetuação dessa subalternização esteja presente no mundo do trabalho e nas relações sociais familiares, o que leva aos acessos e oportunidades diferenciados entre as mulheres.

Entender a divisão sexual do trabalho se trata de entender que uma parcela significativa de trabalho socialmente necessário é invisibilizado e desvalorizado, pois é realizado pelas mulheres no interior da família, sendo feito em nome do amor ou do dever maternal (Kergoat, 2009) – ou, quando delegado a outra mulher, é um trabalho com baixa remuneração. Trata-se de entender também que essa divisão é responsável por formar uma determinada “feminilidade”, que envolve os corpos e as subjetividades das mulheres desde cedo, os adequando às necessidades do trabalho doméstico, na família, e para os homens (Federici, 2019). Assim é que essa feminilidade demanda a preparação para cuidar, agradar, educar, dar afeto, estar atenta às necessidades dos outros, de modo que, como afirma Federici (2019), frequentemente o trabalho fora de casa é uma extensão do trabalho doméstico, feito em áreas de atuação nas quais se entende que essas habilidades e disposições se encaixam perfeitamente.

Sob a rubrica dos afazeres domésticos esconde-se um considerável volume de atividades que mantêm ocupadas mulheres de todas as camadas sociais. Entre elas, são as esposas e, principalmente, as mães, as que dedicam número mais elevado de horas semanais a estas tarefas; e, dentre as que têm filhos, são as mães de crianças pequenas aquelas cujo tempo semanal de dedicação ao trabalho doméstico é o mais elevado (Bruschini, 2007). Nos lares brasileiros de maior renda, onde frequentemente se conta com o trabalho de empregadas domésticas e/ou babás, há uma redução no número de horas dedicadas pelas mulheres a esses afazeres. Ainda assim, essas mulheres gastam mais horas com o trabalho doméstico do que os homens, porque seguem responsáveis pela gestão das tarefas delegadas.

O que se observa, dessa forma, é que a revolução da mulher na área profissional não vem sendo acompanhada de transformações no plano social mais amplo. Mesmo com tantas reconfigurações ocorridas ao longo do último século sob a perspectiva de gênero, “poucas mulheres, qualquer que seja a sua condição social, escapam do trabalho doméstico” (Fougeyrollas-Schwebel, 2009, p. 260). Para Hirata e Kergoat (2007, p. 607):

O que é mais espantoso é a maneira como as mulheres, mesmo plenamente conscientes da opressão, da desigualdade da divisão do trabalho doméstico, continuam a se incumbir do essencial desse trabalho doméstico, inclusive entre as

militantes feministas, sindicalistas, políticas, plenamente conscientes dessa desigualdade.

A diversidade e a complexidade das formas de uso da força de trabalho feminina sugerem que não existem fatores naturais, inerentes ou lógicos que institui a divisão sexual do trabalho, esta adquire diversas formas conjunturais e históricas (Souza-Lobo, 2011). As diferenças observadas são produzidas historicamente e propagadas através de sistemas de representação, gramáticas de conduta no feminino e no masculino, fruto do processo de educação – que transcende o aparato escolar – e da socialização dos indivíduos (Saffioti, 1995).

A existência da divisão sexual do trabalho evidencia que as desigualdades entre homens e mulheres são sistemáticas e desvenda os mecanismos utilizados pela sociedade para realocar atividades femininas e masculinas de forma hierarquizada, criando um sistema de gênero. Para Hirata e Kergoat (2007), é necessário admitir que o trabalho realizado gratuitamente pelas mulheres é invisível e não realizado somente para elas, mas sim para outros, justificando-se a partir daquilo que é naturalizado: “amor e dever materno”.

#### **4.3.3. A maternidade e o trabalho de cuidado**

A maternidade, tal qual a conhecemos, centrada sobretudo na figura da procriadora, nem sempre existiu. Ela é fruto de uma construção histórica, que remonta ao início do século XIX e é inscrita nos avanços e fortalecimento do capitalismo. Este sistema econômico trouxe grandes novidades para o mundo ocidental, entre elas, a separação do mundo público e privado, a intensificação da hierarquização entre homens e mulheres e a afirmação do binarismo, ou seja, a ideia de que as diferenças entre ambos se justificariam no nível material, do corpo. Laqueur (2001) demonstrou que foi nesse momento que diferenças físicas foram tomadas para justificar desigualdades sociais. Nessa perspectiva, o mundo público<sup>14</sup> foi relacionado aos homens, lugar por excelência para o exercício das atividades reconhecidas como trabalho, dignas de reconhecimento e de remuneração. Por outro lado, o mundo privado, da esfera doméstica, foi delegado às mulheres, sobretudo em função de sua capacidade de procriação, ou seja, pelo fato de serem portadoras de um útero.

Foi nesse momento histórico que se deu a construção de um barramento ideológico entre a capacidade de cuidar e a capacidade de procriar (Zanello, 2018). Cuidar é uma

---

<sup>14</sup> Tratamos aqui da modernidade, o que não significa que desconhecemos que o espaço público como predomínio do homem remonta à Grécia Antiga.

habilidade humana, que pode ser exercida pela maioria das pessoas, independentemente do sexo, idade, fenótipo, condição social, etc. No entanto, ela foi naturalizada como algo que seria “instintivo” (Badinter, 1985) nas pessoas portadoras de útero, lidas como mulheres.

Em sociedades sexistas, como a brasileira, a maternidade e as qualidades ditas maternas são muito associadas à feminilidade e a uma performance desejável por parte das mulheres. Mas para além das performances, importa pensar nas pedagogias afetivas<sup>15</sup> presentes em nossa cultura, que ensinam não apenas os comportamentos, mas emocionalidades desejáveis. Faz-se necessária, portanto, uma análise gendrada, crítica e feminista das emoções e de suas configurações (Zanello, 2018). Nesse sentido, é importante compreender que a construção das emocionalidades das mulheres passa por um heterocentrismo que é demandado desde cedo às meninas: o que se aprende é a priorizar sempre, e em primeiro lugar, os desejos, anseios e necessidades dos outros, em detrimento dos próprios. Esse heterocentrismo é o mecanismo crucial de constituição do *dispositivo materno* (Zanello, 2018) e se realiza não apenas na relação entre mãe e filho, mas em todas as relações sociais das quais as mulheres participam. O que se espera é que as mulheres estejam disponíveis e sejam, de certa forma, sempre solícitas. Se isso ocorre com as mulheres em geral, temos uma interseccionalidade importante que intensifica ainda mais essa demanda: a racial. Das mulheres negras se espera mais que uma disponibilidade, espera-se uma servidão voluntária<sup>16</sup>.

Mulheres brancas também são demandadas, enquanto mulheres, a cuidarem de seus filhos, maridos e a se responsabilizarem pela gestão e manutenção da casa, como também pelo bem-estar dos outros familiares. No entanto, pela existência da profunda desigualdade social, fruto de uma sociedade que foi escravocrata e na qual há uma racialização da pobreza (Carneiro, 2011), mulheres brancas usufruem de certos privilégios, conferidos por um acesso a maiores níveis de escolaridade, cargos e profissões mais altas e com melhor remuneração.

Para sustentar esse sistema, as hierarquias e opressões se reproduzem entre as próprias mulheres, de modo que, sobretudo às mulheres brancas, é possível terceirizar esses cuidados (a elas atribuídos pelo simples fato de serem mulheres) por meio da contratação de babás, empregadas domésticas e etc. Essa reorganização interna, dentro do grupo de mulheres, deixa claro, portanto, que quem mais usufrui de todos esses privilégios são os

---

<sup>15</sup> A pedagogia afetiva é um agrupado de ações na educação que desenvolvem o ser humano ativamente no meio ao qual ele está inserido (Libâneo, 2004).

<sup>16</sup> O filósofo francês Étienne de La Boétie (1530-1563) estudou a servidão voluntária, destacando que muitas pessoas se submetem a situações de opressão e exploração por vontade própria ou, ao menos, aceitando sem oferecer qualquer resistência, podendo ainda demonstrar satisfação.

homens em geral, sobretudo os brancos, pois deles não é demandado nem que se preocupem com tal questão. Sendo assim, mesmo que haja terceirização dos cuidados, ainda resta à mulher o planejamento, a carga mental da gestão entre tempo, tarefas e serviços e o trabalho emocional envolvido na gestão da família e do cotidiano, na administração dos afetos, antecipação de necessidades e provisão de suportes emocionais (Erickson, 2005).

Para Zanello (2018), o *dispositivo materno*, apresentado anteriormente, se refere a este construto sociocultural em que, utilizando diferentes tecnologias de gênero, se produz caminhos de subjetivação que prioriza a mulher dentro do papel da maternidade, responsabilizando-a pelo cuidado aos filhos e pelos comportamentos como mãe. Por meio deste dispositivo ocorre uma subjetivação na qual as mulheres são constituídas como cuidadoras “natas”, o que define todas as relações sociais das quais elas participam. Este mecanismo funciona pela presença do sentimento de culpa nas mulheres:

Esse, tão constante na fala daquelas que são mães nos dias atuais, é o sintoma de que a interpelação de certas performances e subjetivação pelo dispositivo materno deram certo. Assim, as mulheres se culpam, quando mães, por cuidarem demais, por cuidarem de menos, por não cuidarem. Culpam-se também por não desejarem ser mães, quando descobrem uma gravidez; por se arrependem de ter tido um filho (apesar de muitas vezes amá-lo); por não se disponibilizarem a cuidar dos outros” (Zanello, 2018, p. 114).

Quem mais se beneficia do dispositivo materno das mulheres, segundo Zanello *et al.* (2022), são os homens. Enquanto elas cuidam deles, por eles e para eles (não só da casa, dos filhos, mas colocando energia pessoal nos projetos deles), os homens podem cuidar e investir sua energia em si mesmos e em seus próprios projetos.

Além dos homens, o sistema capitalista expropria o dispositivo materno das mulheres. Federici (2019) afirma que se trata de um amor que é construído, mas esconde um trabalho não remunerado. Mas não apenas isso, todas as profissões relacionadas ao cuidado passaram, em nosso país, por um processo de feminização, ou seja, de entrada massiva de mulheres, com a conseqüente precarização das condições de trabalho e dos salários (Vianna, 2013). Ou seja, subentende-se que é trabalho, mas também algo “vocacional”, cuja suposta realização já seria, em parte, pagamento do próprio serviço.

Souza-Lobo (1981) também traz que as mulheres estão sujeitas a serem definidas por uma função reprodutora natural, estendida e interligada à função de reprodutora social que exerce através do trabalho de cuidado e do trabalho doméstico. Esta extensão da função biológica à função social acontece através de um processo de alteração do caráter natural relativo à função biológica à função doméstica, assimilando como se ambas fossem igualmente “naturais”. A família torna-se, então, o espaço privilegiado da

reprodução/reposição da força de trabalho, processo que se realiza principalmente sob a base do trabalho doméstico das mulheres. Desse modo, o custo da reprodução do trabalho é calculado tomando como certa a contribuição invisível, não remunerada das mulheres na forma do trabalho reprodutivo (Souza-Lobo, 1981).

Fougeyrollas-Schwebel (2009), corrobora com tal perspectiva ao afirmar que o trabalho reprodutivo é “como um conjunto de tarefas relacionadas ao cuidado das pessoas e que são executadas no contexto da família – domicílio conjugal e parentela – trabalho gratuito realizado essencialmente por mulheres” (2009b, p. 257)

Duffy (2007) complementa que, desde o início, o trabalho reprodutivo é indissociável à divisão sexual do trabalho, sendo parte da perpetuação da subordinação feminina. Além disso, o autor traz que o trabalho reprodutivo é aquele que cuida da manutenção diária, saúde mental e física, alimentação, limpeza e reprodução das próximas gerações, cuidando das crianças e jovens.

Boris (2014) traz o conceito de *care*, que tem como tradução literal do idioma inglês a palavra 'cuidado', como um dos componentes do trabalho reprodutivo, mas que não equivale ao trabalho doméstico. A autora traz que o *care* é, geralmente, exercido junto com outras atividades domésticas, o que faz com que sejam confundidos. Porém, o trabalho de cuidado envolve serviços pessoais para outros, como tarefas voltadas para necessidades físicas, intelectuais, ativas ou emocionais a cônjuges, filhos, idosos e deficientes.

De acordo com Guimarães (2016), o trabalho de cuidado então proporcionado pelas mulheres se diversifica. Surge o trabalho profissional, remunerado e público da mulher que cuida (cuidadora). Este trabalho passa a existir paralelamente ao trabalho doméstico, que era, e segue sendo exercido no espaço privado, nos lares, onde as mulheres se responsabilizam pelo bem-estar de pessoas em situação de dependência, geralmente crianças, idosos e deficientes.

Em termos operacionais, o trabalho de cuidado envolve tanto o trabalho físico (manual) quanto o trabalho mental, como a organização das atividades diárias da família de forma a suavizar a sua rotina (Spangenberg; Lorek, 2022)

O cuidado pode ser entendido, segundo Araujo (2019), como o trabalho reprodutivo que: 1) é voltado às pessoas; e 2) cria uma relação pessoal entre beneficiários e prestadores de cuidado. Com base em Glenn (2000), compreende-se que as atividades de cuidado podem incluir cuidado físico (dar banho, alimentar), cuidado emocional (ouvir, aconselhar) e serviços diretos (levar a pessoa ao médico, executar tarefas para a pessoa). Em uma dada relação de cuidado entre duas ou mais pessoas, nem todas essas dimensões precisam estar presentes,

assim como o nível e a extensão de cada uma podem variar e, ainda, se alterar ao longo do tempo.

Segundo Kergoat (2016, p. 17) o trabalho de cuidado abrange um conjunto de atividades materiais e de relações que consistem em oferecer uma resposta concreta às necessidades dos outros, podendo ser definido como “uma relação de serviço, apoio e assistência, remunerada ou não, que implica um sentido de responsabilidade em relação à vida e ao bem-estar de outrem”.

Logo, o trabalho de cuidado é um trabalho visto como inerente à condição humana, mas que historicamente foi naturalizado na vida cotidiana como uma responsabilidade da mulher e realizado na esfera da reprodução social. Constitui-se, portanto, como um trabalho doméstico “enquanto trabalho realizado sem remuneração” ou trabalho reprodutivo, que engloba ambas as dimensões (Hirata, 2012, p. 285).

Apesar das inúmeras transformações sociais ocorridas na sociedade ao longo do tempo, influenciando valores, normas, instituições e relações sociais, no que diz respeito aos papéis parentais, existem normas sociais que influenciam como homens e mulheres vivenciam a maternidade e a paternidade. Tais normas sociais dizem respeito aos aspectos da histórica divisão sexual do trabalho, uma vez que as crianças necessitam dos cuidados de um adulto, mas, geralmente, estes são fornecidos pela mãe. Mesmo que esta necessidade seja parcial, o adulto responsável pelos cuidados pode ser impedido ou ter menor incentivo para participar do mercado de trabalho, ou ainda ser motivado a dedicar menos horas ao trabalho remunerado ou a ingressar em atividades informais e sub-remuneradas (England; Folbre, 1999; Hirata; Kergoat, 2007).

Sendo assim, o cuidado dos filhos, e tudo o que for relacionado a eles, não é fruto apenas da divisão sexual do trabalho, mas também do dispositivo materno, sendo socialmente atribuído às mulheres. Para Hirata (2003) isto se explica por uma ideologia naturalista, a partir da qual se assume uma tendência natural dos sujeitos a determinadas tarefas, apoiando-se no conceito de *habitus*<sup>17</sup> masculino e feminino. Porém, a partir da ideia de dispositivo materno, percebe-se que está atribuição social do cuidado às mulheres é, também, uma forma de subjetivação destas, marcando sua identidade de maneira irreversível (Zanello, 2018).

Neste sentido, o trabalho de cuidado dos filhos pela mulher nada mais é do que parte integrante do trabalho reprodutivo gratuito e desvalorizado realizado pela mulher, indispensável à lógica de acumulação capitalista (Silva; Parrião, 2020).

---

<sup>17</sup> Habitus pode ser definido como “a aptidão que os agentes têm de se orientarem espontaneamente no espaço social e a reagir de modo mais ou menos adaptado aos acontecimentos e situações” (Bourdieu, 2005).

#### 4.3.4. O trabalho remoto feminino

Ao diluir os limites entre a vida profissional e pessoal do indivíduo, entre os domínios público e privado, o trabalho remoto desperta um interesse nas formas pelas quais a questão do gênero de cada indivíduo pode afetar a execução dos dois tipos de atividades: o trabalho doméstico e o trabalho remunerado (Smaha, 2009).

De acordo com o indicador da Organização Internacional do Trabalho - OIT (2022), as mulheres continuam sendo as principais provedoras de cuidados e muitas não participam da força de trabalho produtivo em decorrência de suas responsabilidades familiares, pois não conseguem conciliar o fato de ter que ir ao local de trabalho e cuidar de seus filhos e familiares mais velhos.

Para Araujo e Lua (2021), ainda que a possibilidade de conciliar trabalho profissional e atividades familiares seja um dos itens mais citados como vantagens do trabalho remoto, a abordagem desse tema quase nunca incluiu a análise de aspectos relativos ao gênero, raça ou classe social. Quando se faz menção às mulheres, reforça-se a perspectiva positiva de conciliação entre trabalho profissional e doméstico: como ambos passam a ocupar o mesmo espaço, as duas funções podem ser executadas ao mesmo tempo.

Ainda de acordo com as autoras supracitadas, a avaliação adequada dos impactos do trabalho remoto deve considerar que: 1) em todo o mundo, as mulheres são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico, o que já dificultava sua inserção no mercado de trabalho ou conciliação entre essas duas funções; 2) a conciliação entre o trabalho familiar e profissional foi particularmente afetada durante a pandemia, seja pelo fechamento de escolas e creches, pela suspensão das atividades das cuidadoras profissionais (diaristas, trabalhadoras domésticas e babás) ou pelo distanciamento de parentes, amigos e/ou vizinhos que auxiliavam como cuidadores informais. Sem surpresa, esse trabalho doméstico extra, produzido pela pandemia e trabalho remoto, recaiu sobre as mulheres, exacerbando as desigualdades de gênero na divisão do trabalho doméstico nas famílias (Nash; Churchill, 2020).

Para Frainer *et al.* (2020) ainda que o gasto de horas com deslocamentos entre casa e o ambiente de trabalho possa ser uma vantagem trazida com o trabalho remoto, o tempo dedicado às atividades domésticas cresceu, especialmente, no caso das mães servidoras públicas. Estas servidoras que são mães, são as que menos conseguem conciliar trabalho remoto e trabalho doméstico, já que além das atribuições rotineiras precisam auxiliar filhos e filhas nas tarefas escolares, tendo em vista que as crianças também estavam em atividades remotas.

Logo, as diferenças substanciais no trabalho remoto para homens e mulheres podem resultar em maior conflito entre trabalho e família, não em equilíbrio. O aumento das demandas de cuidados infantis, incluindo as atividades de ensino, com pouco espaço para arranjos alternativos e apoio social, tem grande impacto para as mulheres e ampliam os já existentes conflitos trabalho-família. Soma-se a isto o aumento da necessidade de atividades domésticas durante a pandemia, porque mais pessoas estão doentes e precisam de cuidados e há necessidade de limpeza contínua não apenas do ambiente da casa, mas de tudo que chega em casa (alimentos e embalagens, por exemplo), sendo a prática da limpeza umas das medidas de mitigação contra a propagação do vírus da Covid-19 (Araujo; Lua, 2020).

Em relação aos conflitos, estes são ainda maiores no caso da mulher que é mãe e está em trabalho remoto. Um estudo qualitativo realizado por Lemos, Barbosa e Monzato (2020) com quatorze mulheres, com e sem filhos, trabalhando na modalidade de trabalho remoto domiciliar durante a pandemia de Covid-19, indica que a sobrecarga não intensificou o conflito trabalho-família àquelas que não tinham filhos. No entanto, entre as mulheres com filhos houve maior pressão no conflito trabalho-família.

Isto pode ser compreendido uma vez que estas mães precisaram lidar com as atividades do seu trabalho produtivo de forma remota, juntamente com as atividades domésticas e de cuidado com as crianças em um momento pandêmico onde creches e escolas estavam fechadas. Conjuntamente, havia a responsabilidade de auxiliar os filhos - que estavam em ensino remoto - nas atividades escolares (Lemos, Barbosa e Monzato, 2020).

Corroborando com estas referências, a pesquisa de Antunes e Braga (2009), com teleoperadoras de telemarketing em trabalho remoto, afirma que a flexibilização do trabalho é, geralmente, atribuída às mulheres, independentemente da situação familiar ou do trabalho. Isto acontece pois, segundo os autores, na sociedade patriarcal as prioridades femininas são encontradas na esfera doméstica e reprodutiva. Ao serem questionadas sobre quem cuidava das crianças, as respostas se mantiveram apontando que as mulheres seriam as responsáveis pelos cuidados. Portanto, tendo as tarefas da família mais uma vez sendo atribuídas de forma desigual.

De acordo com Bridi, Bezerra e Zanoni (2020), mesmo que, no contexto da pandemia, jornadas de trabalho e de dias trabalhados tenham aumentado para homens e mulheres, a assimetria da distribuição das tarefas domésticas, do cuidado com a família e, principalmente, dos filhos permaneceu mais dramática para as mulheres, que continuaram sendo as principais responsáveis pela sua realização. Proporções mais elevadas da sobrecarga doméstica das mulheres contrapuseram-se à realidade dos homens, na qual predominou a baixa sobrecarga -

diferenças já descritas na literatura (Pinto Neto, 2020). Com isso, os aspectos que dificultam a realização do trabalho remoto são múltiplos e se interrelacionam com outras características da divisão social e sexual do trabalho, sobrepondo desigualdades e ampliando desvantagens previamente identificadas (Bernardo; Maia; Bridi, 2020).

O trabalho doméstico, na divisão de tarefas, historicamente foi algo atribuído às mulheres. No momento do trabalho remoto, esta situação se torna ainda mais evidente. Os discursos vigentes interpelam muito mais às mulheres do que aos homens sobre os cuidados domésticos e maternos. Estudos demonstram que o trabalho feminino doméstico é pouco reconhecido e obrigatório para muitas mulheres; naturalizando-se a duplicidade ou triplicidade da jornada em ser mãe e trabalhadora (Castro *et al.*, 2020). Geralmente, nas epidemias as mulheres são responsáveis pelo cuidado com doentes e com a gestão dos recursos domésticos, o que as sobrecarregam física e psicologicamente (Pimenta, 2020).

Dutra (2020) afirma que crises sempre afloram questões latentes da sociedade e, em meio a uma pandemia, ou seja, uma crise, acredita-se que o trabalho, a divisão sexual do trabalho e a desigualdade de gênero sejam exemplos acerca de tais questões. O trabalho doméstico e de cuidado, também denominado trabalho reprodutivo, é desempenhado, preponderantemente, por mulheres, como já pontuado, vem ganhando atenção como um nicho de mercado a ser rentabilizado, transformando-se em uma mercadoria.

Com a pandemia, o trabalho reprodutivo intensificou-se significativamente, pois, tem-se que as tarefas domésticas, o trabalho formal e o processo de formação pessoal e profissional se incorporaram em um único ambiente, sobrecarregando mais as mulheres, principalmente aquelas que são mães. Estas, não raras vezes, precisaram se organizar para as tarefas do lar e atender às demandas específicas das crianças, uma vez que com a pandemia e as medidas de isolamento social, estas deixaram de frequentar creches e escolas, fazendo com que os sistemas de apoio e as práticas de cuidado ficassem centralizados unicamente na unidade familiar. Com isso, a função de cuidado exercida predominantemente pelas mães, passou a exigir, e disputar, mais tempo com as demandas dos filhos em relação ao restante de suas funções, o que contribuiu para uma sobreposição de tarefas (Oliveira, 2020)

Segundo Sabino (2023), esse processo de permanência no lar, descortinou traços da divisão sexual do trabalho, da reprodução social e a expressiva exploração do contingente feminino, escancarando desafios diversos, inclusive, para muitas trabalhadoras que, diante do contexto pandêmico, tornaram-se, de uma hora para a outra, trabalhadoras remotas.

A entrada significativa da mulher no mercado de trabalho e na esfera pública não foi acompanhada de maior equidade na divisão de tarefas domésticas e do trabalho reprodutivo

na esfera privada, mesmo com as profundas transformações no mundo do trabalho e nas dinâmicas familiares. Hirata e Kergoat (2007, p. 597) falam sobre um sistema de gênero em que “tudo muda, mas nada muda”. Na compreensão das autoras alguns grupos exercem poder sobre os outros, inclusive na desigualdade do trabalho doméstico.

A substituição do “modelo de conciliação” trabalho-família para o “modelo de delegação” - anteriormente discutido na seção 4.3.2. deste estudo - aumenta a distância e polarização entre as mulheres, pois o aumento da inserção feminina nas categorias de trabalho de níveis mais elevados acaba propiciando a delegação das tarefas domésticas e familiares a outras mulheres, como babás, empregadas domésticas e cuidadoras, resultando em precarização deste tipo de trabalho. Estas trabalhadoras também realizam a delegação do trabalho doméstico e familiar, mas com consequências bem diferentes sobre as vivências dessas mulheres e de seus filhos, uma vez que a delegação, geralmente, é feita a mulheres como avós, irmãs, cunhadas, e, por, muitas vezes, ao voltarem para casa após longos períodos de trabalho, acarretam assim, menos tempo de provimento de cuidados aos seus próprios filhos (Hirata; Kergoat, 2007).

Na pandemia, a sobrecarga das mulheres profissionais que realizaram o trabalho remoto, na maioria das vezes, esteve ligada à ausência de outra mulher que faz o trabalho doméstico da casa, ressaltando, assim, princípios do pacto da branquitude (Bento, 2022).

Este pacto se apresenta como um acordo tácito, em geral, não verbalizado, não formalizado, mas que exprime a cumplicidade entre iguais e a manutenção das desigualdades raciais. O escamoteamento dá sustentação que as heranças escravocratas ofertam à trajetória dos brancos aos cargos de liderança tem como efeito a chancela de uma narrativa meritocrática, na qual os aspectos “individuais” são privilegiados e contados em plano único (Bento, 2022). Os privilégios referem-se às vantagens e benefícios sociais, econômicos e políticos que pessoas brancas recebem simplesmente por pertencerem a essa categoria racial, em contraste com pessoas de outras raças ou etnias.

Pimenta (2020) reforça que em pandemia/endemia/epidemia existem marcas de raça, gênero e classe social, ou seja, um fenômeno nada democrático, que atinge mais as mulheres – como a pandemia do novo coronavírus no Brasil. Assim, a feminização do trabalho aborda não somente a quantidade de trabalho, mas a qualidade associada àquele trabalho, que faz o dispositivo materno atuar sob todas as mulheres, independentes de serem ou não mães, mas se ocuparem “voluntariamente” ou por “instinto” com o cuidado de crianças, de pessoas idosas ou doentes próximas (Zanello, 2018).

Na pandemia, e durante o período de trabalho remoto, além da ausência de rede de apoio – entendida, segundo Brito e Koller (1999), como um conjunto de sistemas e de pessoas significativas, que compõem os elos de relacionamento recebidos e percebidos do indivíduo - composta por pessoas próximas (como familiares, conhecidos, etc) ou por funcionárias pagas (babás, empregadas domésticas) como suporte para que as trabalhadoras pudessem trabalhar, houve, também, a ausência do serviço disponibilizado pelas creches e escolas, a partir do fechamento das mesmas, como medida de distanciamento e isolamento social. Estas instituições, geralmente, são uma das maiores redes de apoio às mães trabalhadoras. Logo, estas mães foram, de acordo com Araujo *et al.* (2022), as maiores responsáveis por realizar e acompanhar o ensino de forma remota com seus filhos. Sendo assim, houve um aumento de suas responsabilidades sociais associadas a uma intensa carga mental que o cenário impôs. A divisão desigual dos cuidados domésticos entre os gêneros faz com que a mulher se sinta mais responsável por proporcionar um ambiente seguro e saudável para todos os membros da família.

Ainda de acordo com os autores supracitados, as mães foram, abruptamente, direcionadas a uma intensificação em sua jornada de trabalho, incluindo o trabalho remoto e o ensino remoto-domiciliar, com o agravante contemporâneo: o distanciamento físico. Conduzir e administrar essa “múltipla jornada”, com todas as tarefas diárias, se torna uma árdua missão (Salgado, 2019).

Em relação a esta intensificação da jornada de trabalho e o distanciamento físico, Cislighi (2020) afirma que estas são características intrínsecas ao neoliberalismo, que necessita de uma economia de maior exploração dos trabalhadores, pois é somente na produção que o valor se cria por meio do trabalho, sendo necessário, portanto, como estratégia da classe dominante, reestruturar a produção e combater os mecanismos de aproximação, solidariedade e organização dos trabalhadores, como os sindicatos.

Ademais, a racionalidade neoliberal potencializa a individualidade, a competitividade e a tendência a considerar somente competências imediatamente utilizáveis e de rápida obsolescência (Dardot; Laval, 2016).

No debate sobre o trabalho remoto e o seu impacto na vida dos trabalhadores temos autores, como Mozo e Serrano (2020), que declaram que a adoção do trabalho remoto traz a possibilidade de maior presença junto à família e aos filhos, contribuindo como forma de conciliação entre trabalho e família, especialmente para as mulheres. Por outro lado, os referidos autores admitem que esta modalidade de trabalho é contraditória, uma vez que uma maior carga de trabalho produtivo e de atividades domésticas também é notada nesta

modalidade, assim constituindo um agravamento da tensão em vez de facilitar a conciliação entre as duas esferas (Mozo; Serrano, 2020).

Já autores como Molina e Silva (2019) e Barros e Silva (2010), têm um olhar mais crítico a esta modalidade, citando conflitos nessa articulação, como sobrecarga de atividades, além da perpetuação dos papéis tradicionais familiares e de trabalho.

Desta forma, Lagemann (2021) afirma que o que se vê é uma contradição quando se trata do trabalho remoto como ferramenta de conciliação entre maternidade e trabalho. Ao mesmo tempo que pode trazer autogestão no trabalho, autonomia, e maior tempo para estar com a família, esta modalidade também pode levar a menores chances no que diz respeito à ascensão na carreira profissional e a possibilidade de sobreposição de tarefas.

Apesar do trabalho remoto não ser uma modalidade de trabalho criada no contexto da pandemia, foi, naquela época, que este tipo de trabalho se tornou mais conhecido e popularizado, tendo, segundo Santos e Costa (2022) se propagado rapidamente no Brasil (anteriormente abordado no tópico 4.2 desta pesquisa, destacando-se as normativas federais adotadas). Algumas empresas que já utilizavam o trabalho remoto antes da pandemia, na maioria dos casos, eram organizações mais desenvolvidas, de modo que boa parte delas aderiram ao modelo híbrido de trabalho (Costa, 2020).

Podemos definir o regime de trabalho híbrido, segundo Costa (2021) como a conciliação do regime presencial com o regime de trabalho remoto. Esta modalidade de trabalho, ainda de acordo com o autor supracitado, tem por predicado proporcionar flexibilidade e autonomia para os gestores e trabalhadores quanto à organização de suas rotinas, buscando juntar as potencialidades dos dois modelos de trabalho. O autor considera que o modelo híbrido de trabalho pode ser considerado uma modalidade de trabalho habitual para os próximos anos, desde que as organizações forneçam equipamentos adequados e adotem processos e tecnologias para garantir a segurança de todos

O trabalho remoto provê vantagens e também muitos desafios, principalmente para as mulheres, conforme já relatado anteriormente. Todavia, para Oliveira e Luz (2021) ao mesclar o trabalho remoto com o presencial abre-se um leque maior de benefícios para o trabalhador e empresa. A qualidade de vida, a flexibilidade, a redução de custos e a possibilidade de interação da equipe nos dias de trabalho presencial e passar mais tempo com a família nos dias de trabalho remoto são benéficos consideráveis desse estilo de trabalho.

Contudo, Novaes (2022) pondera que apesar das aparentes vantagens, a dificuldade de separar o tempo de lazer com o de trabalho, entrelaçando a vida pessoal com a profissional, pode ser um ponto negativo do trabalho híbrido.

De acordo com os resultados da pesquisa de Assis (2023), o trabalho híbrido, assim como o trabalho remoto, é contraditório, pois ao mesmo tempo que os indivíduos afirmam ter maior produtividade e que essa não estaria ligada a maiores jornadas de trabalho, dizem apresentar dificuldade em separação entre o tempo livre e o tempo de trabalho com a flexibilização da carga horária. O regime híbrido passa a apresentar duas dimensões: a mesma flexibilidade que traz maior liberdade é cessada pela dificuldade de diferenciar o seu tempo livre. O trabalho deixa de ser uma ferramenta emancipadora e gera alienação, o capital torna-se protagonista na vida do trabalhador (Antunes, 2020).

Ainda de acordo com Assis (2023), é inegável no trabalho híbrido, assim como no trabalho remoto, a existência de uma dupla jornada para as mulheres, uma vez que as funções do trabalho também se fundem com as funções domésticas. Para a autora, o regime híbrido é uma tendência atual, onde a dupla jornada pode ser ainda mais intensificada diante deste contexto.

Atualmente, nas instituições públicas, e especialmente nas universidades no âmbito federal, após a pandemia ganhou impulso junto ao segmento aos TAE's o debate, seguido de reivindicações junto às respectivas administrações centrais, a implantação do regime do trabalho híbrido. Contudo, esta modalidade de trabalho já se encontrava presente no país antes da pandemia como modalidade de trabalho formal, tanto para o setor privado quanto para a administração pública federal, regulamentado pelas Leis nº 13.467/2017, conforme abordado na Seção de Introdução e Problematização deste estudo.

No caso específico da UFV, local desta pesquisa, o trabalho híbrido ainda não foi adotado pela referida instituição. Existe, na universidade, uma proposta para a implementação do mesmo, através do Plano de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e funcional, Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022.

O PGD é um instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade. Tem como objetivos:

I - Promover a gestão orientada a resultados, baseada em evidências, com foco na melhoria contínua das entregas dos órgãos e entidades da administração pública federal; II - estimular a cultura de planejamento institucional; III - otimizar a gestão dos recursos públicos; IV - incentivar a cultura da inovação; V - fomentar a transformação digital; VI - atrair e reter talentos na administração pública federal; VII - contribuir para o dimensionamento da força de trabalho; VIII - aprimorar o desempenho institucional, das equipes e dos indivíduos; IX - contribuir para a saúde e a qualidade de vida no trabalho dos participantes; X - contribuir para a sustentabilidade ambiental na administração pública federal (Brasil, 2022, s/p).

O PGD pode ser adotado nas modalidades de trabalho presencial ou trabalho remoto, podendo este ocorrer de forma integral ou parcial (trabalho híbrido). No caso da UFV, a proposta desta instituição é a adoção da modalidade híbrida de trabalho, onde parte do trabalho é desenvolvida de forma remota. Para ser devidamente implementada na instituição, a proposta do PGD da UFV deverá ser apreciada pelo Conselho Universitário da Universidade Federal de Viçosa - CONSU, órgão superior de administração (Processo SEI 23114.910976/2022-24<sup>18</sup>).

A implementação repentina e generalizada do trabalho híbrido pode trazer oportunidades para melhorias da qualidade de vida dos trabalhadores e aumento da produtividade, mas este não é um processo natural e automático. Segundo Ferreira *et al.* (2022) há a necessidade de que esta implantação seja pensada e bem planejada, para não correr o risco de cair no pior dos cenários: reproduzindo os problemas das relações de trabalho presencial e ao mesmo tempo agregando novos problemas, inerentes ao trabalho remoto.

Os autores supracitados afirmam, ainda, que algumas vantagens como maior disponibilidade de tempo, a interação e proximidade com o eixo familiar podem ser prejudicadas ou até mesmo anuladas pela dificuldade de gestão da divisão do tempo entre o que é profissional e o que é privado, pela perda de convívio social com os colegas de trabalho e pela sobrecarga de atividades.

Assim, tem que se atentar para a possibilidade de que, em determinadas situações, e especificamente no capitalismo, sem a reflexão crítica dos prós e contras do trabalho híbrido e sem ações que possam investigar, identificar e analisar as complexidades e os potenciais problemas de tal modalidade de trabalho, este pode servir para intensificar a superexploração do trabalhador e aqui especialmente das mulheres, invadindo e capturando o espaço da casa na lógica da dinâmica capitalista. O ambiente doméstico, *locus* reservado para a reposição, recuperação da força de trabalho pode se tornar uma nova unidade da produção e sem custos para o capital. A seguir vamos adentrar no universo da pesquisa que foi realizada.

## 5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

### 5.1. Tipo de pesquisa

Trata-se de uma qualitativa, de caráter exploratório e descritivo-crítico. A expressão "pesquisa qualitativa" possui diferentes significados na área das ciências sociais. Compreende um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam a descrever e a decodificar os componentes de um sistema complexo de significados. Tem por objetivo traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social; trata-se de reduzir a distância entre indicador e indicado, entre teoria e dados, entre contexto e ação (Maanen, 1979, p. 520).

A pesquisa qualitativa não procura enumerar e/ou medir os eventos estudados, nem emprega instrumental estatístico na análise dos dados. Parte de questões ou focos de interesses amplos, que vão se definindo à medida que o estudo se desenvolve. Envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo (Godoy, 1995). A abordagem qualitativa compreende a ciência como uma instituição que contribui para a resolução de problemas sociais, que vem se tornando cada vez mais complexos (Costa; Costa, 2019).

A pesquisa exploratória é definida como o ponto de partida da investigação, em que permite que o pesquisador se aproxime das questões que serão discutidas na pesquisa. Os estudos descritivos têm como objetivo explicar as situações e fenômenos dentro de um determinado grupo e contexto, procurando estabelecer relações entre diferentes variáveis (Gil, 2010).

Segundo Godoy (1995), a pesquisa qualitativa é descritiva, tendo a palavra escrita um lugar de destaque nessa abordagem, desempenhando um papel fundamental tanto no processo de obtenção dos dados quanto na disseminação dos resultados. Os dados coletados aparecem sob a forma de transcrições de entrevistas, anotações de campo, fotografias, videoteipes, desenhos e vários tipos de documentos.

Ainda de acordo com a autora supracitada, ao lidarmos com problemas pouco conhecidos e a pesquisa sendo de cunho exploratório, este tipo de investigação parece ser o mais adequado. Quando o estudo é de caráter descritivo e o que se busca é o entendimento do fenômeno como um todo na sua complexidade, é possível que uma análise qualitativa seja a mais indicada, o que vai ao encontro com a proposta desta pesquisa, que tem como tema um

fenômeno recente - ocorrido há pouco mais de três anos - e com sua problemática, e objetivos, ainda pouco estudados no meio acadêmico, conforme justificado anteriormente neste projeto.

## **5.2. Local de estudo**

### **5.2.1. A Universidade Federal de Viçosa**

A presente pesquisa foi desenvolvida na Universidade Federal de Viçosa, instituição pública federal de ensino localizada na cidade de Viçosa (MG).

A escolha desta instituição deveu-se ao fato de que a pesquisadora é servidora da mesma e pode vivenciar, na prática, a implementação do trabalho remoto nesta universidade, ainda que não na condição de mãe, porém, convivendo com colegas de trabalho e outras servidoras que se enquadram no perfil da amostra deste estudo. Isto pode vir a trazer a possibilidade de agregação e confronto das teorias estudadas com as práticas realizadas, além da facilidade na obtenção dos dados para a pesquisa.

A Universidade Federal de Viçosa (UFV) é uma das mais antigas instituições de ensino superior do Brasil. Foi inaugurada como Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV), em 28 de agosto de 1926, pelo então presidente do Brasil Arthur da Silva Bernardes, Viçosense. Seu primeiro diretor foi o professor Peter Henry Rolfs, que trouxe um modelo de educação aplicado em escolas da Flórida, Estados Unidos, baseado no tríptico "Ensino, Pesquisa e Extensão" que logo foi difundido pelo resto do país.

Desde seus primórdios, a UFV se preocupa em promover a integração vertical do ensino. Nesse sentido, trabalha de maneira efetiva, mantendo, atualmente, além dos cursos de graduação e pós-graduação, o Colégio Universitário (Ensino Médio Geral), a Central de Ensino e Desenvolvimento Agrário de Florestal (Ensino Médio Técnico e Médio Geral), a Escola Estadual Effie Rolfs (Ensino Fundamental e Médio Geral), os Laboratórios de Desenvolvimento Infantil e Desenvolvimento Humano (Educação Infantil).

A instituição conta com mais dois campus, além do Campus (sede) Viçosa: o Campus Florestal e o Campus Rio Paranaíba. O Campus UFV Florestal hoje congrega as atividades de seis cursos técnicos da Cedaf e de dez cursos de graduação da UFV. O Campus de Rio Paranaíba atualmente oferta dez cursos de graduação, uma pós-graduação stricto sensu e um programa de Mestrado Acadêmico em Produção Vegetal.

O quadro de servidores da instituição está dividido em Cargos Técnico-Administrativos em Educação - organizados em cinco (05) níveis de classificação: A, B, C, D e E, conforme Art. 7º da Lei 11.091/2005 – acrescido dos cargos de Magistério Superior.

### **5.2.2. A cidade de Viçosa - breve contextualização**

Fundado em 1871, o município de Viçosa possui uma área de 299 km<sup>2</sup> e está situado na região sudeste do país, Estado de Minas Gerais, na região de Mata Atlântica, conhecida como Zona da Mata Mineira. A economia do município baseia-se, essencialmente, no ensino, agricultura, pecuária e prestação de serviços especializados (comércio e construção civil).

A população viçosense compreende, aproximadamente, 76.430 habitantes (IBGE, 2022), tendo o Índice de Desenvolvimento Humano – IDH – de 0,885. Por se tratar de uma cidade tradicionalmente universitária, Viçosa é conhecida como cidade educadora e seu índice de alfabetização é de 92%. Além da UFV, existem outras quatro instituições privadas de Ensino Superior na cidade.

Fatos históricos ligados à UFV influenciaram diretamente a evolução histórica e social do município. Eventos marcantes para a história da instituição se refletem no crescimento do município. Sua implantação dentro do perímetro urbano constitui um fator de cristalização num dos vetores de crescimento da cidade. A instituição passa a atrair pessoas em busca de emprego e traz estudantes e professores de diversos locais do país, promovendo o crescimento e expansão da cidade, contribuindo para o atual maior vetor da economia direcionado ao setor de serviços.

O processo de ocupação do espaço urbano e da economia da cidade está intimamente ligado à implantação da Universidade Federal de Viçosa (UFV). A economia local é amplamente baseada no setor de serviços, ficando na condição de dependente da população flutuante, tendo em vista que reside, em sua maioria, apenas durante o período escolar na cidade.

Durante o período da pandemia, recorte temporal desta pesquisa, a prefeitura de Viçosa aderiu ao Plano Estadual “Minas Consciente”<sup>19</sup>, de modo que as deliberações a

---

<sup>19</sup> O Plano Minas Consciente foi um programa do governo de Minas Gerais criado para estabelecer diretrizes para a retomada segura das atividades econômicas durante a pandemia de Covid-19. O programa foi baseado em um sistema de protocolos sanitários que categoriza as atividades econômicas em diferentes ondas (ondas verde, amarela e vermelha), de acordo com o risco de contágio e capacidade de atendimento hospitalar cada onda determinava quais atividades econômicas poderiam funcionar e sob quais condições, como capacidade reduzida, medidas de distanciamento social, higiene e uso de equipamentos de proteção individual (Deliberação Nº 41, de 08 de maio de 2020).

respeito do funcionamento dos estabelecimentos comerciais, assim como a prestação de serviços, tiveram como base as diretrizes propostas pelo protocolo em questão.

Além da adesão ao Plano, o município decretou medidas complementares para a conter a disseminação da Covid-19, como a instauração de barreiras sanitárias. Estas barreiras consistiam em pontos de controle estratégicos onde eram realizadas ações de triagem e orientação aos viajantes que chegavam à cidade. O objetivo principal era verificar se os indivíduos tinham sintomas da doença, além de informar sobre as medidas de prevenção, como o uso de máscaras e a importância do distanciamento social. Em momentos mais críticos do avanço da doença no município, levando-se em conta a “onda” em que a cidade se encontrava de acordo com o Plano “Minas Consciente”, somente entrava no município quem tinha autorização específica para isso, apresentando motivo específico para a visita (com autorização da prefeitura), além de comprovante de residência ou trabalho na cidade (Decreto Municipal, 5484/2020).

Essas iniciativas foram fundamentais para proteger a saúde pública e limitar a propagação do vírus naquele momento, e expressam os limites necessários que foram impostos à população, e ao mesmo tempo representava o estado crítico e de incertezas que todos viviam, repercutindo de modo mais intenso no cotidiano das mulheres, mães, trabalhadoras encarregadas do trabalho profissional e do cuidado.

### **5.3. As sujeitas da pesquisa**

O universo populacional desta pesquisa é constituído de servidoras Técnico-Administrativas dos dois níveis de classificação: C e D – Auxiliar em Administração e Assistente em Administração, respectivamente, da Universidade Federal de Viçosa, do Campus Viçosa, que apresentavam em sua ficha funcional a identificação de filhos entre zero a cinco anos de idade, no marco de tempo de 23 de março de 2020 (início do trabalho remoto na UFV) a 03 de novembro de 2021 (término do trabalho remoto na UFV).

Após a aprovação do Projeto de Pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa - CEP/UFV, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFV disponibilizou os dados institucionais (nome e e-mail institucional) das servidoras que atendiam aos critérios mencionados anteriormente, resultando em um quantitativo de sessenta e três (63) servidoras técnico-administrativas, sendo quarenta e sete (47) destas ocupantes do cargo de Assistente em Administração (nível D) e dezesseis (16) ocupantes do cargo de Auxiliar em Administração (nível C), pertencentes ao Campus Viçosa, conforme tabela abaixo:

Tabela 1: Servidoras técnico-administrativas com filhos até 05 anos de idade (entre 23/03/2020 a 03/11/2021) – Campus Viçosa

Cargo	Nível	Total
Assistente em Administração	D	47
Auxiliar em Administração	C	16

Fonte 1: PGP/UFV (2023)

## 5.4. COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada em duas etapas após o Projeto de Pesquisa ser aprovado pelo CEP/UFV (ANEXO A), e serão explicitadas nos tópicos a seguir.

### 5.4.1. Questionário

Na primeira etapa da coleta de dados, foi aplicado um questionário do tipo misto (APÊNDICE A), que combinava elementos dos questionários fechados e abertos, permitindo uma coleta de dados mais englobante e detalhada. Neste tipo de questionário, algumas perguntas são fechadas e outras são abertas, permitindo uma análise mais abrangente, tanto quantitativa como qualitativa dos dados (Symon, 2012).

O questionário foi estruturado em três seções, levando-se em conta os objetivos propostos nesta pesquisa para uma adequada organização e exposição dos dados coletados e que serão melhor detalhadas na próxima seção deste estudo (Cap. 6).

Após criado, o questionário foi enviado para um total de sessenta e três servidoras técnico-administrativas, auxiliares e assistentes em administração da UFV, população inicial deste estudo (conforme o tópico 5.2 desta pesquisa).

Em relação ao processo de aplicação do questionário, o envio foi iniciado em 02/01/2024, para todas as possíveis participantes da pesquisa (63), tendo sido respondido, naquela mesma semana, por dez (10) servidoras. Eliminando-se as que já tinham respondido, reenviamos o questionário em 08/01/2024, visto que o primeiro envio foi feito durante o período de recesso na UFV e férias escolares, e a partir da referida data as atividades regulares da universidade foram retomadas.

Neste segundo envio, obtivemos a adesão de seis (06) servidoras que responderam ao questionário. O terceiro envio ocorreu em 15/02/2024, (seguindo o mesmo procedimento de excluir as que já haviam respondido) no intervalo de mais de um mês após a segunda emissão, levando-se em conta o período de férias escolares e, também, o período de retorno escolar dos dependentes das sujeitas desta pesquisa. Neste terceiro e último envio, dez (10) mulheres responderam. As tentativas de adesão à pesquisa, nesta primeira etapa, por parte das servidoras se limitaram ao envio do questionário por três vezes, respeitando o direito pessoal de não querer participar de uma pesquisa, conforme explicitado no TCLE, em conformidade com os aspectos éticos de pesquisa, de acordo com a Resolução N° 466/2012, conforme parecer n° 5.574.187. Inúmeras tentativas de contato poderiam fazer com que o público se sentisse sobrecarregado e invadido com vários pedidos de participação em tal pesquisa, ferindo, assim, o próprio princípio da ética em pesquisa que é o asseguramento de sua vontade de contribuir e continuar, ou não, com a mesma.

No total, vinte e seis (26) servidores responderam ao questionário, do universo de sessenta e três (63), totalizando 41,26% da população estimada. Consideramos este um resultado expressivo, tendo em vista que a instituição estava em período de férias oficiais da graduação e pós-graduação, o que também leva muitos servidores a tirarem suas férias neste período.

Após o período de encerramento da aplicação do questionário, tendo como término o último dia do mês de fevereiro, 29/02/2024 - foi enviado, através do e-mail institucional das servidoras, um convite para a participação da entrevista - segunda etapa da coleta de dados.

#### **5.4.2. Entrevistas**

Nesta segunda etapa da coleta de dados foi realizada uma entrevista fundamentada a partir de um roteiro semiestruturado (APÊNDICE B). De acordo com Manzini (2020) este tipo de entrevista está focalizado em um assunto sobre o qual confeccionamos um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões que se fizerem necessárias inerentes às circunstâncias momentâneas à entrevista (Manzini, 2020).

As entrevistas foram gravadas com a permissão dos participantes e transcritas na íntegra. A fim de manter o anonimato das participantes, seus nomes foram omitidos, sendo utilizado o termo “Entrevistada” seguido da ordem cardinal em que a servidora tenha participado da entrevista (Entrevistada 12, por exemplo). Vale salientar que no momento da

entrevista, as participantes receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (APÊNDICE C), leram e o assinaram.

Visando alcançar os objetivos propostos nesta pesquisa, o convite para participar da entrevista foi enviado às vinte (20) servidoras que afirmaram ter filho que frequentava instituição de educação infantil anteriormente à pandemia (conforme Gráfico 10, da Seção 1, apresentado, posteriormente, no tópico 6.1.2 “Resultados e discussão”, desta pesquisa).

Estas mulheres foram a população desta etapa da pesquisa, pois tratavam-se de mães com crianças matriculadas regularmente na modalidade de ensino da educação infantil, sendo este um dos critérios de inclusão deste estudo. Além de que, uma das proposições deste trabalho, encontra-se, justamente, no fato de que o fechamento das escolas durante o período de pandemia e do trabalho remoto pode ter trazido mais uma função às sujeitas desta pesquisa, e conseqüentemente, mais sobrecarga a estas mulheres, pois elas seriam, naquele momento, as possíveis principais responsáveis pela educação formal de seus filhos. Logo, não se fazia necessário, e nem adequado, entrevistar as servidoras em que os filhos não estivessem em uma instituição de educação infantil anteriormente à pandemia da Covid-19.

Destas vinte (20) servidoras, quinze (15) aceitaram participar da entrevista. As quinze (15) servidoras entrevistadas mantiveram seu filho matriculado na instituição de educação infantil que o mesmo já frequentava (conforme Gráfico 11, da seção 1 apresentado, posteriormente, no tópico 6.1.2 “Resultados e discussão”, desta pesquisa).

Todas as entrevistas seriam realizadas de forma presencial, em local que a participante escolhesse, desde que fossem respeitadas as condições que garantissem o sigilo das informações, além de possibilitar segurança e conforto para a entrevistada.

Porém, após a primeira semana de aplicação das entrevistas - primeira semana do mês de março - os técnicos-administrativos da UFV entraram em greve<sup>20</sup>. Três (03) entrevistas foram realizadas presencialmente, no local de trabalho das servidoras (sugerido por elas) na primeira semana de aplicação. Após deflagrada a greve, cinco (05) servidoras que ainda não haviam aderido totalmente ao movimento grevista, também foram entrevistadas de forma presencial, tendo sido escolhidos por elas o local de trabalho das mesmas para serem entrevistadas. Com o passar do tempo, as demais servidoras, amostra desta segunda etapa de coleta de dados, estavam em greve, e foi necessário rever como seriam realizadas as entrevistas seguintes.

---

<sup>20</sup> Em 11 de março de 2023, a Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos - FASUBRA iniciaram uma greve por tempo indeterminado, tendo como principal pauta a reestruturação do PCCTE, além da recomposição salarial e equiparação de benefícios (Acesso público: <https://fasubra.org.br/arquivos/greves/>).

A princípio, uma das possíveis alternativas para a continuidade da aplicação das entrevistas de forma presencial foi a disponibilidade da pesquisadora de ir ao encontro das entrevistadas, em um local que elas indicassem, desde que respeitadas as questões éticas da pesquisa. Apenas uma (01) servidora preferiu ser entrevistada em sua casa. O restante da amostra, seis (06) servidoras, aceitaram participar da entrevista somente de modo on-line, por sugestão das mesmas.

A solução encontrada, diante das circunstâncias, foi realizar as entrevistas por meio do aplicativo de mensagens *WhatsApp*, uma vez que o CEP/UFV autorizou apenas o uso da gravação de voz das entrevistadas. Não havia como fazer chamada de vídeo, por exemplo, pois não havia autorização do uso da imagem das participantes. Portanto, o aplicativo *WhatsApp* foi a melhor ferramenta encontrada para aquele momento em que a amostra desta segunda etapa da pesquisa estava em greve, tendo, a pesquisadora, armazenado, com segurança, todos os áudios das entrevistadas.

Um ponto crucial para o desenvolvimento do estudo aqui proposto foi compreender que estas entrevistas tocam o espaço do outro, o que demandou da pesquisadora respeito, sensibilidade e uma escuta afetiva como elementos principais durante as conversas, quando adentrava em aspectos que correspondiam à vida privada de cada uma destas mulheres. Neste sentido, todas as entrevistadas foram devidamente informadas, verbalmente e por escrito, a respeito dos objetivos desta dissertação, de seus direitos pelo anonimato e por desistir de participar do estudo em qualquer momento.

## **5.5. Procedimentos de análise dos dados**

### **5.5.1. Análise de Conteúdo e Iramuteq**

Entre as diferentes e possíveis formas de análise de dados, optou-se pela técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), por ser uma das técnicas mais utilizadas quando o corpus da pesquisa é constituído por “discursos diversos e a todas as formas de comunicação” (Godoy, 1995, p. 23).

Para Bardin (2011, p. 47), o termo análise de conteúdo designa:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Godoy (1995), afirma que a análise de conteúdo, segundo a perspectiva de Bardin, consiste em uma técnica metodológica que se pode aplicar em discursos diversos e a todas as formas de comunicação, seja qual for à natureza do seu suporte. Nessa análise, o pesquisador busca compreender as características, estruturas ou modelos que estão por trás dos fragmentos de mensagens tornados em consideração. O esforço do pesquisador é, então, duplo: entender o sentido da comunicação, como se fosse o receptor normal, e, principalmente, desviar o olhar, buscando outra significação, outra mensagem, passível de se enxergar por meio ou ao lado da primeira.

Segundo Bardin (2011), essa análise compreende três fases. A primeira fase determinada de pré-análise, consiste no estabelecimento, identificação e pré-seleção dos documentos através da busca e da sua leitura superficial. A segunda fase consiste na exploração do material com o procedimento da análise e seleção final do material, por meio da leitura completa dos documentos e tratamento dos resultados. A terceira fase remete-se ao tratamento dos resultados, inferência e interpretação, onde o pesquisador procura tornar os resultados brutos em resultados significativos e válidos. Esta interpretação deverá ir além do conteúdo manifesto dos documentos, pois, interessa ao pesquisador o conteúdo latente, o sentido que se encontra por trás do imediatamente apreendido.

Na primeira fase, trabalhou-se na organização do material coletado, seguido do que Bardin (2011) denomina como leitura flutuante, que consiste no primeiro contato com o material, lendo e selecionando os materiais que serão utilizados.

Na segunda fase houve a exploração dos materiais selecionados, seguindo os procedimentos de codificação, com a escolha de categorias (ou classes) a serem trabalhadas que reúnem um grupo de elementos em razão de características comuns. Adotou-se, também, o procedimento de classificação semântica (temas) e sintática/léxica (agrupando palavras em razão do sentido) e, por fim, foi utilizado o procedimento de categorização, que permite reunir o maior número de informações em virtude de uma esquematização e, deste modo, correlacionar classes de acontecimentos para ordená-los (Câmara, 2013).

Franco e Puglisi (2005) acrescentam que a produção das categorias é eixo sustentador da análise de conteúdo. Para defini-las, o pesquisador precisa estar atento tanto ao material escolhido para a análise quanto à teoria escolhida como subsídio. Para tanto, nesta segunda fase da análise de conteúdo e, considerando que ela implica no levantamento estatístico de unidades de registro ou de contexto, na codificação dos dados, optou-se pela escolha da análise lexical através do *software* Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires – Iramuteq.

O Iramuteq disponibiliza diferentes recursos para a realização de análises de dados qualitativos, utilizando-se de procedimentos de codificação, que agrupam palavras e expressões verbais, além de quantificar os dados a partir de tabelas, gráficos e nuvens de palavras. Tendo como unidade de análise o vocabulário, a análise lexical permite a identificação do sentido, através das palavras, atribuído a um objeto/fenômeno, por determinado grupo (Camargo e Justo, 2013). Ainda de acordo com os referidos autores, o *software* além de propiciar a codificação por palavras, agrupando-as de modo a ser possível também categorizá-las, também identifica os fragmentos de textos que recorrem, com mais frequência, ao uso de cada palavra identificada. Entre as vantagens da aplicação do *software* na análise de conteúdo, ressalta-se a possibilidade de que a correlação lexical entre os termos de maior relevância no corpus seja realizada de forma rápida, não subjetiva e isenta de influências externas.

Deste modo, diferentes tipos de análise de dados textuais podem ser processados, como a lexicografia básica – que mensura não só a lematização como o cálculo de frequência de cada palavra –, até análises mais complexas, como a classificação hierárquica descendente (CHD) que promove a análise e classificação do material através do vocabulário, em forma de dendrograma, além de demonstrar quais os segmentos de textos encontrados; a análise de similitude, que identifica as comunidades lexicais geradas a partir de um termo, apontando a coocorrência e conexão entre as palavras; e a análise fatorial por correspondência (AFC) que demonstra, a partir de um plano cartesiano em quatro quadrantes, as semelhanças e diferenças lexicais, sendo construída a partir da classificação hierárquica descendente (CHD).

O *software* cria, ainda, a “nuvem de palavras” que mostra um conjunto de palavras agrupadas, organizadas e estruturadas em forma de nuvem. As palavras são apresentadas com tamanhos diferentes, ou seja, as palavras maiores são aquelas que detêm maior importância no corpus textual, a partir do indicador de frequência ou outro escore estatístico escolhido (Salviati, 2017).

Nesta pesquisa utilizou-se os dados apresentados pela classificação hierárquica descendente (CHD), com o uso dos segmentos de texto recortados pelo software; e a nuvem de palavras, para representar de modo gráfico, a frequência das palavras correspondentes a cada uma das classes encontradas neste estudo.

Concluindo a primeira e a segunda etapa da análise de conteúdo, passa-se para a terceira fase, denominada tratamento dos resultados, a partir da inferência e da interpretação. A partir da codificação e da categorização automatizada, anteriormente realizadas, que as interpretações e as inferências são realizadas, cabendo ao pesquisador a tarefa de buscar a sua

real significação para além do conteúdo apresentado. É na identificação do conteúdo subentendido que a interpretação se faz possível. Logo, este é o momento de retomar, atentamente, os marcos teóricos, já que eles dão o embasamento e estabelecem o elo com os dados coletados, pois a relação entre os dados obtidos e a fundamentação teórica, é que dará sentido à interpretação (Bardin, 2011).

Neste estudo, em relação ao processo de interpretação e inferência dos dados, adotaremos como categorias de análises: Os trabalhos domésticos e de cuidados: o trabalho reprodutivo não remunerado; Trabalho remoto; Trabalho presencial; Ensino não presencial e o trabalho de ensinar e Trabalho híbrido: a solução para o futuro?

## **6. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Conforme explicado no tópico 5.4 Coleta de dados, na Seção de Metodologia, desta pesquisa, a coleta de dados foi realizada em duas etapas.

A primeira etapa da coleta de dados consistiu na aplicação de um questionário misto, com questões fechadas e abertas, às servidoras que atendessem aos critérios de inclusão deste estudo. A segunda etapa da coleta de dados se deu através da realização de entrevistas com as servidoras que haviam participado da primeira etapa e que, concomitantemente, atendessem a critérios de inclusão específicos da pesquisa.

Os resultados destas duas etapas da coleta de dados desta pesquisa serão apresentados, e discutidos, no tópico a seguir.

### **6.1. Resultados da primeira etapa da coleta de dados: a aplicação do questionário**

O questionário foi estruturado em três seções, levando-se em conta os objetivos propostos nesta pesquisa para uma adequada organização e exposição dos dados coletados. A primeira seção tinha como finalidade trazer a caracterização do perfil sócio-demográfico das participantes. Na segunda seção buscou-se identificar quantas servidoras mantiveram seus filhos matriculados nas instituições de educação infantil durante o período da pandemia, além de, caso o ensino não presencial tenha sido ofertado por tais instituições, como este ensino foi disponibilizado naquela época. Na terceira, e última seção, foram levantadas questões relativas ao período do trabalho remoto adotado pela UFV, que propuseram-se a apresentar as considerações das servidoras em relação às experiências profissionais e pessoais oriundas desta modalidade remota de trabalho.

Tivemos como amostra para esta primeira etapa da coleta de dados, um total de vinte e seis (26) servidoras técnico-administrativas que, durante o período de adoção do trabalho remoto emergencial pela UFV, tinham filhos até cinco anos de idade, conforme critério de inclusão para este estudo, e que exerciam os cargos de Auxiliar ou Assistente em Administração, níveis C e D, respectivamente. Os resultados e discussão dos achados desta primeira etapa da coleta de dados serão abordados nos próximos itens a seguir.

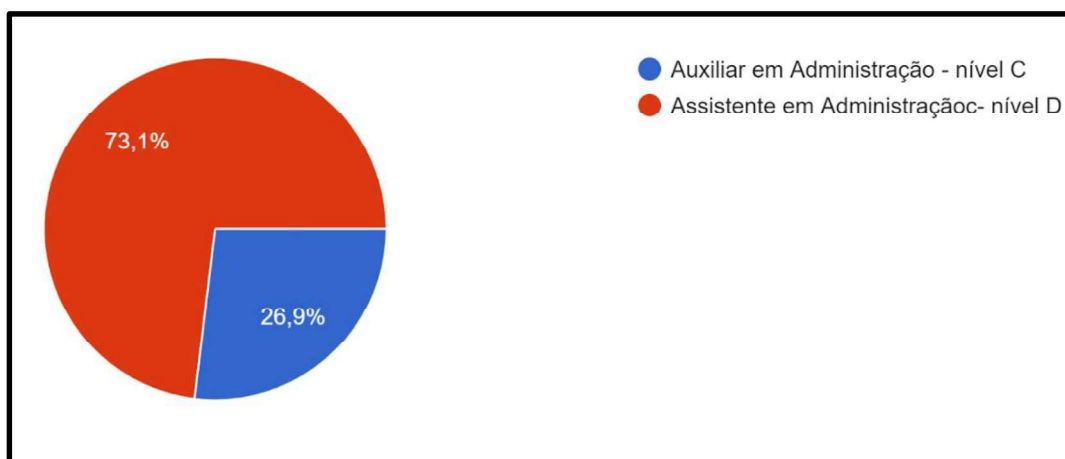
#### **6.1.1. Caracterização do perfil sócio-demográfico das servidoras**

Com relação ao perfil sócio-demográfico, analisaram-se cargo exercido, escolaridade, faixa etária, cor/raça, estado civil, número de membros do núcleo familiar, renda familiar, número de filhos com idade até cinco anos durante o período do trabalho remoto, principal rede de apoio antes do período da pandemia e se o filho da servidora frequentava instituição de educação infantil no período anterior à pandemia.

Os resultados das questões respondidas do questionário são apresentados em forma de gráficos, juntamente com a discussão dos achados dos mesmos, a seguir.

O Gráfico 1 apresenta o resultado em relação ao cargo exercido pelas servidoras durante o período de adoção do trabalho remoto emergencial. Ao caracterizar as servidoras respondentes deste estudo, identificou-se que 73,1%, a maioria, exercia o cargo de Assistente em Administração, nível D, na época do período de trabalho remoto emergencial. O salário-base do Assistente em Administração é maior se comparado ao de Auxiliar em Administração, visto que, apesar de serem exercidas funções administrativas em ambos os cargos, os níveis de classificação dos mesmos são diferentes, logo, cada nível de classificação abarca um conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, entre outros (Brasil, 2005). A tabela salarial dos cargos foi proposta na Lei 11.091/2005, que traz o Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação – PCCTAE (Brasil, 2005). Apesar de exercerem funções administrativas, estas são divergentes em relação ao nível de classificação do cargo, resultado que vai ao encontro dos estudos de Santos, Ribeiro e Silva (2020), onde afirmam que a desigualdade de salários no serviço público federal é afetada por fatores como nível de escolaridade e natureza do cargo. Essas variáveis podem levar a remunerações diferentes para profissionais que realizam funções semelhantes, proporcionando assimetrias salariais.

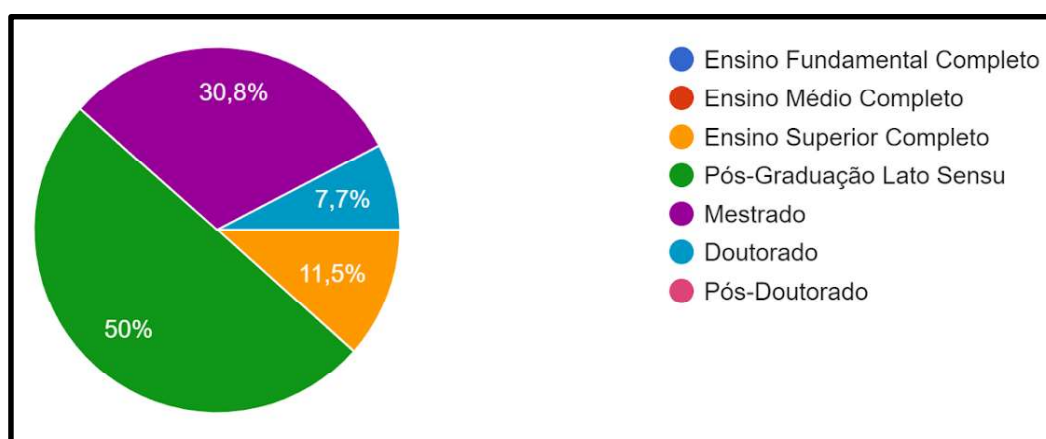
Gráfico 1: Cargo exercido no período de trabalho remoto na UFV



Fonte 2: Dados da pesquisa (2024)

Quanto ao nível de escolaridade, foram identificados quatro níveis: ensino superior completo, pós-graduação *Lato Sensu e Stricto Sensu* - mestrado e doutorado. Dentre os níveis, o que apresentou maior contagem foi a “pós-graduação *lato sensu*”, com um total de 13 respostas, correspondendo a 50% das respondentes (Gráfico 2). Estes achados são ratificados pela pesquisa de Faria (2019), onde traz que uma hipótese para justificar a crescente busca por qualificação por parte da categoria, é a questão financeira, uma vez que os servidores técnico-administrativos em educação estão sujeitos à Lei 11.091 de 2005, que dispõe sobre a estrutura do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Esta lei prevê que será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular (Brasil, 2005, p.4).

Gráfico 2: Nível de escolaridade das servidoras

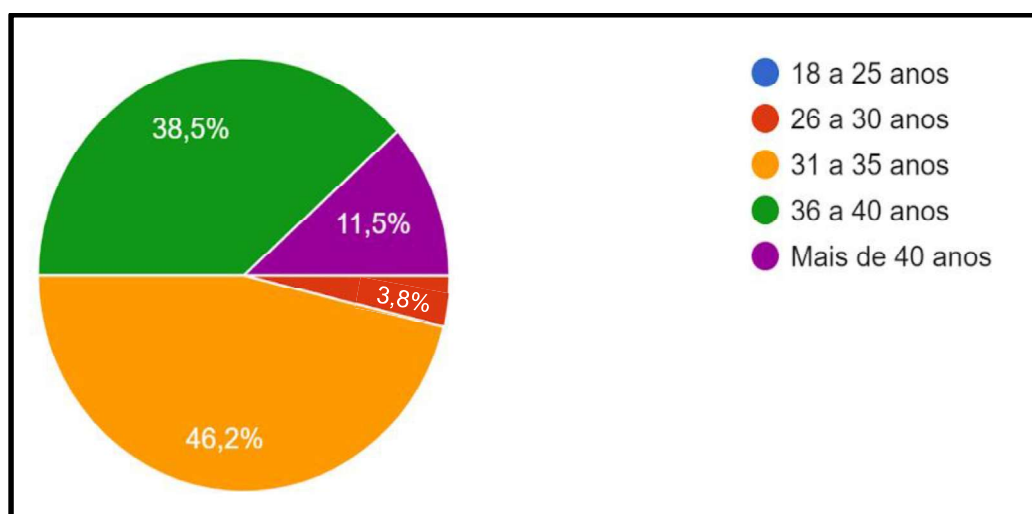


Fonte 3: Dados da pesquisa (2024)

Sobre a questão da faixa etária, quase a metade das respondentes, 46,2%, tinham entre 31 a 35 anos de idade no período do trabalho remoto, seguidos de 38,5% das servidoras com idade entre 36 a 40 anos (Gráfico 3).

Adicionalmente, as informações trazidas no gráfico nos mostram que a grande maioria das sujeitas desta pesquisa, correspondem ao que o IBGE e internacionalmente é considerado a faixa etária das mulheres em idade fértil. O termo Mulheres em Idade Fértil (MIF), no Brasil, corresponde à faixa etária de 10 a 49 anos, que consiste em uma maioria por representar 51,6% (104,772) do total da população feminina, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) (IBGE, 2016). Internacionalmente, essa faixa etária é compreendida entre 15 e 49 anos de idade. A definição brasileira teve como base a experiência dos Comitês de Morte Materna, estatística de registros vitais e ocorrência de gravidez em menores de 15 anos (Brasil, 2007). Temos, então, que as participantes da pesquisa se situam nesta faixa, somando-se a este dado, para além das condições de possibilidade física/biológicas o desejo de viverem a maternidade.

Gráfico 3: Faixa etária das servidoras na época do trabalho remoto



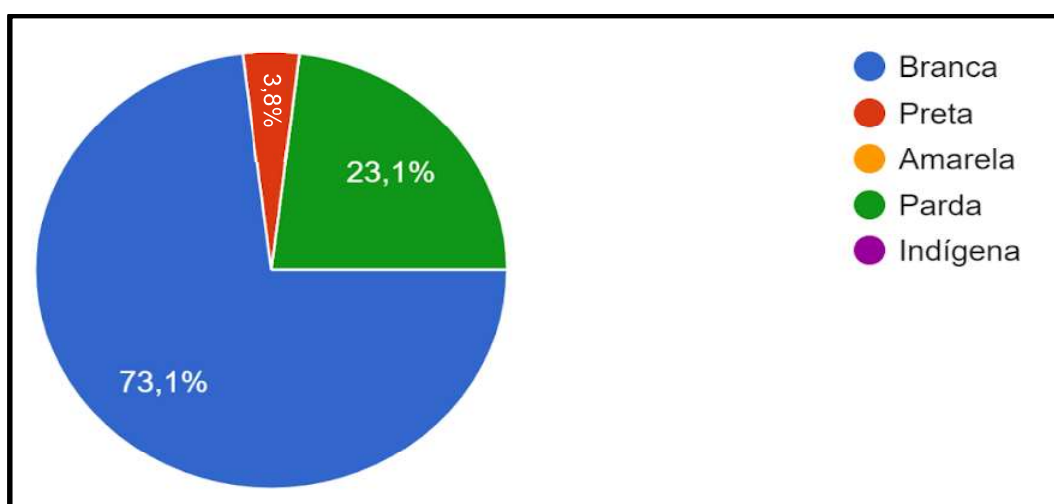
Fonte 4: Dados da pesquisa (2024)

Em relação à questão étnica-racial, a grande maioria das respondentes, dezenove (19) servidoras, 73,1% da amostra, se autodeclararam brancas. 23,1% pardas e apenas uma servidora, 3,8%, se autodeclarou preta, conforme o gráfico acima (Gráfico 4). Este resultado corrobora com a pesquisa de Silva e Silva (2014) que traz que no setor público federal, o mais bem remunerado dentro da administração pública, as mulheres negras são o grupo com menor participação nesta esfera, representando menos da metade de sua participação no serviço público de forma geral.

Percebe-se que esse resultado, em que a grande maioria se autodeclara branca, também é reafirmado nos estudos de Carone e Bento (2002) nos quais a branquitude é tida como um lugar de privilégios, tanto simbólicos quanto materiais, que influencia diretamente o modo de o sujeito se reconhecer, estar e agir no mundo. Trata-se da identidade racial branca que se reconstrói no tempo e nas sociedades, conforme recebe influências, mas que permanece sendo um lugar estrutural ocupado pelo branco, que se situa acima dos demais, alcançando o status de ideal e norma (Cardoso, 2017).

Políticas de ações afirmativas são, neste caso, uma das reparações às desigualdades de acesso da população negra aos lugares ocupados, historicamente, pela população branca. Segundo Almeida (2019) ações afirmativas são políticas públicas de promoção de igualdade nos setores público e privado, e que visam a beneficiar minorias sociais historicamente discriminadas. Tais políticas podem ser realizadas das mais diversas modalidades e ser aplicadas em inúmeras áreas. As cotas raciais são apenas uma modalidade destas ações, uma técnica de aplicação das ações afirmativas, e no caso de acesso ao serviço público federal - recorte desta pesquisa - tem-se a Lei nº 12.990/2014, a qual reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União (Brasil, 2014).

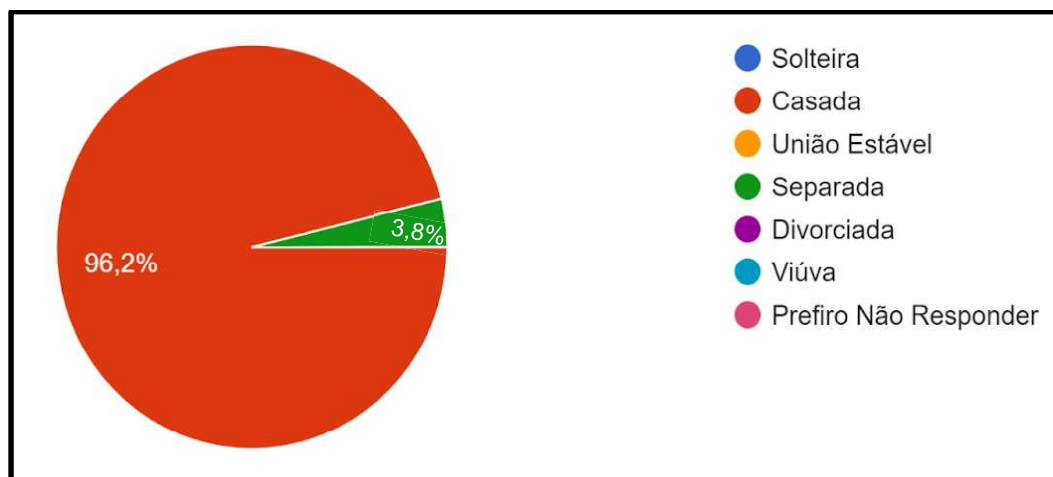
Gráfico 4: Identificação étnico-racial



Fonte 5: Dados da pesquisa (2024)

Quanto ao estado civil, a quase totalidade das respondentes, 96,2%, estavam casadas durante o período do trabalho remoto. Uma única servidora, 3,8%, encontrava-se separada na época, conforme o gráfico anterior (Gráfico 5).

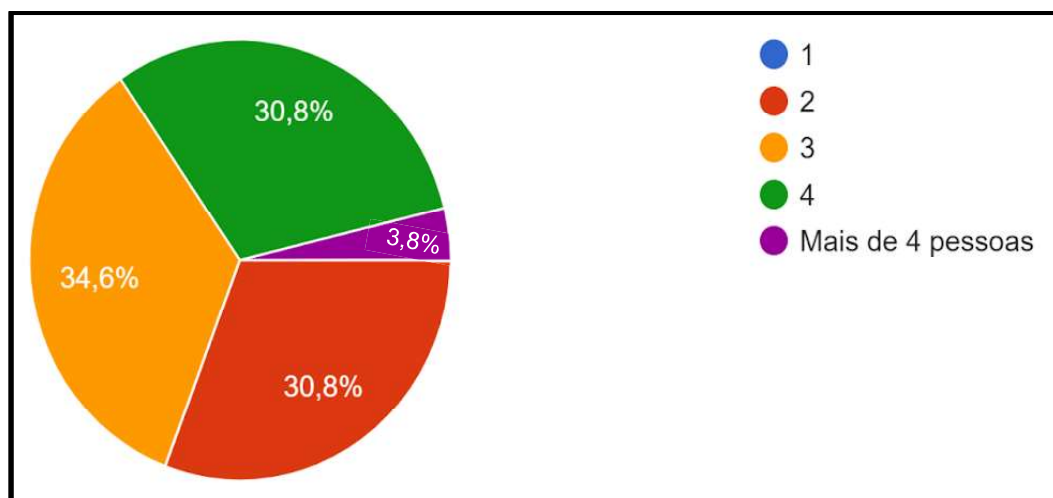
Gráfico 5: Estado Civil na época do trabalho remoto



Fonte 6: Dados da pesquisa (2024)

No gráfico 6, sobre o número de pessoas residindo no mesmo domicílio da servidora, na época do trabalho remoto, temos que para 34,6% das respondentes coabitavam três (03) pessoas com ela. Para 30,8%, moravam quatro (04) pessoas juntamente à servidora. Para as demais, 30,8%, a composição era de duas (02) pessoas morando com a servidora na mesma residência. Uma única servidora (01), 3,8%, afirmou terem mais de quatro (04) pessoas residindo com ela na época do trabalho remoto. Este cenário vai ao encontro da pesquisa de Scavone (2001) ao expor que na contemporaneidade, a maternidade vem sendo caracterizada pela redução do número de filhos por mulher, em que a queda da natalidade foi um dos grandes impactos das últimas décadas na mudança de padrão de maternidade no país. As famílias, portanto, sofrem uma redução de tamanho, ao mesmo tempo que possuem novos arranjos familiares e estruturas (casais homossexuais, famílias monoparentais, etc). Apesar de ser uma realidade na contemporaneidade, neste estudo não foram encontrados novos arranjos ou estruturas familiares, permanecendo o modelo tradicional de família nuclear, constituído por pai, mãe e filhos (as).

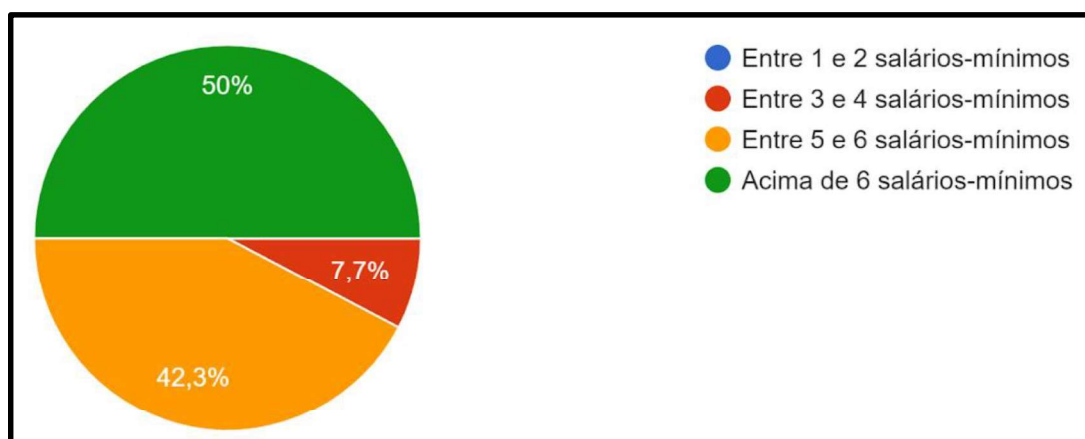
Gráfico 6: Quantidade de pessoas que moravam com a servidora no mesmo domicílio



Fonte 7: Dados da pesquisa (2024)

No que diz respeito à renda mensal familiar na época do trabalho remoto, levando-se em conta a renda bruta de todos que moravam com a mesma, temos que a renda para a metade das participantes, 50%, estava acima de 6 salários-mínimos. Seguidos de 42,3% com a renda entre 5 e 6 salários-mínimos, e a minoria, 7,7%, com renda mensal entre 3 e 4 salários-mínimos, conforme o gráfico abaixo (Gráfico 7).

Gráfico 7: Valor da renda mensal domiciliar durante o período de trabalho remoto



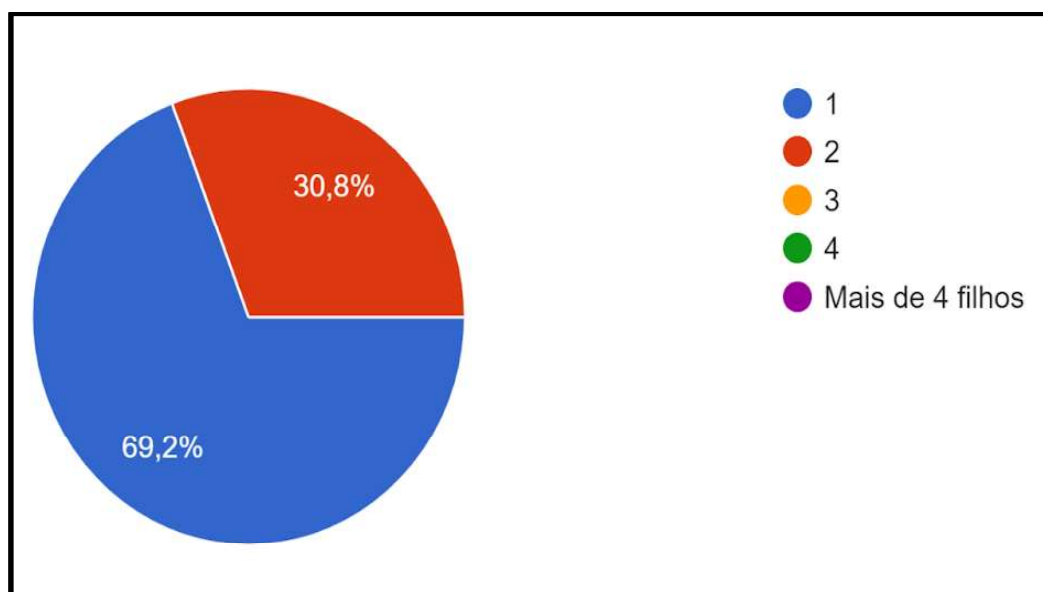
Fonte 8: Dados da pesquisa (2024)

Sobre a questão do número de filhos com idade de até cinco anos, a grande maioria das servidoras, 69,2%, afirmaram ter apenas um (01) filho nesta idade. 30,8% das servidoras tinham dois (02) filhos dentro dessa faixa etária. Não houve nenhuma participante com três (03) ou mais filhos com idade até cinco anos (Gráfico 8). Este resultado vai ao encontro da questão da faixa etária das servidoras na época da pandemia, representada pelo Gráfico 3

desta seção, sendo ratificado pela pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, na qual demonstra que a partir de 2015, no Brasil, houve um aumento significativo dos nascimentos de mães com idade entre 30 a 39 anos, sobretudo nas camadas médias da população (IBGE, 2015). Podemos afirmar, portanto, que este aumento de nascimentos dentro desta faixa etária se inscreve à questão de mulheres em idade fértil, trazida no Gráfico 3, desta seção.

Entre as razões que possibilitam o maior controle e planejamento sobre as gestações destaca-se o advento do contraceptivo oral e a entrada intensa das mulheres no mercado de trabalho (Heilborn, 2012). Outras razões podem ter afetado o padrão etário reprodutivo como a postergação do matrimônio, o maior número de divórcios, o desejo de ascensão profissional para alcançar estabilidade e independência financeira (Kirz; Dorchester; Freman, 1985). O Gráfico 8 ilustra o número de filhos pequenos que as servidoras tinham na época do trabalho remoto.

Gráfico 8: Número de filhos até 5 anos de idade



Fonte 9: Dados da pesquisa (2024)

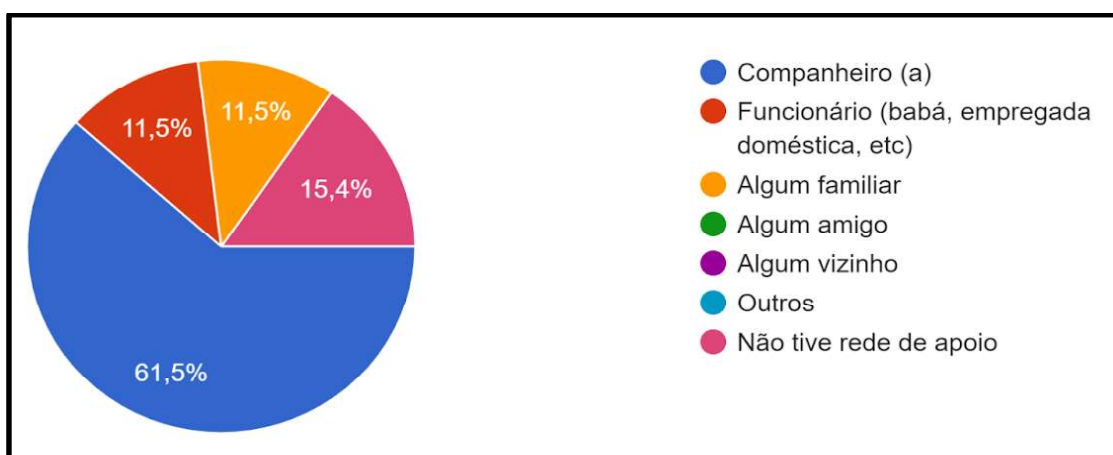
Em relação à principal rede de apoio da servidora durante o período da pandemia e do trabalho remoto emergencial, de acordo com o gráfico a seguir (Gráfico 9), temos que para a maioria, dezesseis (16) servidoras, totalizando 61,5%, o companheiro era a principal rede de apoio. 15,4% das respondentes, isto é, quatro (04) servidoras, afirmaram não ter tido rede de apoio naquele momento. Três (03) servidoras, 11,5%, tiveram como principal rede de apoio algum funcionário (babá, empregada doméstica, etc), e as outras 11,5% respondentes, três

(03) servidoras, afirmaram que algum familiar fora sua principal rede de apoio (Gráfico 9). Tendo como a maioria do resultado desta questão, o marido como a rede de apoio principal dessas mulheres, pode-se inferir que no modelo de família formada por um homem e uma mulher, o apoio do marido e a dedicação às tarefas domésticas e de cuidados é primordial para que a consiga conciliar as esferas familiar e laboral (Gordon; Whelan-Berry, 2004).

Este resultado corrobora com a questão da quantidade de pessoas que residiam com a servidora durante o período do trabalho remoto e ilustrada no Gráfico 6 desta pesquisa. Identificou-se a predominância do modelo tradicional de família nuclear - formada por pais de sexos opostos, juntamente com seus filhos - e que, de acordo com Silva (2005), essa é uma concepção prevalente de família que corresponde ao modelo hegemônico da família tradicional burguesa, monogâmica e patriarcal, oriunda da união de um casal por laços legais e legítimos.

Ademais, em relação à cultura familiar do interior de Minas Gerais, estado do recorte espacial deste estudo, Longo e Miranda-Ribeiro (2008) afirmam que ainda há a predominância da tradicional família mineira, composta pelo casal com filhos e sob a responsabilidade masculina, não somente no interior, mas também em todo o estado. A despeito de todas as mudanças passadas pela sociedade nos últimos tempos, segundo os referidos autores, ainda guardamos resquícios da sociedade patriarcal, pois a maioria absoluta da população ainda vive nesse tipo familiar.

Gráfico 9: Principal rede de apoio das servidoras durante a pandemia e o trabalho remoto



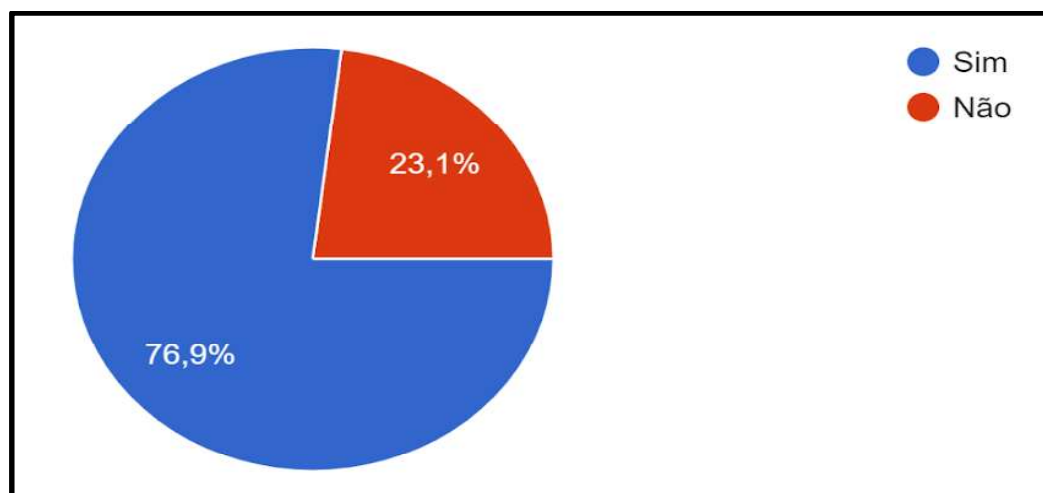
Fonte 10: Dados da pesquisa (2024)

Na última questão desta seção, foi perguntado se os filhos das servidoras frequentavam, regularmente, alguma instituição de educação infantil no período anterior à pandemia. Esta questão fez-se necessária pois, nesta pesquisa, também buscamos

compreender se a mãe servidora assumiu uma nova função no período de pandemia e de trabalho remoto. Esta função diz respeito a exercer o papel de educadora do (s) filho (s), visto que, como medida de proteção em relação à pandemia, escolas e creches foram fechadas.

Temos que para a maioria das respondentes, vinte (20) servidoras, 76,9%, seu filho frequentava, regularmente, alguma instituição antes da pandemia, conforme o Gráfico 10.

Gráfico 10: Seu filho estava matriculado em instituição de educação infantil antes da pandemia?



Fonte 11: Dados da pesquisa (2024)

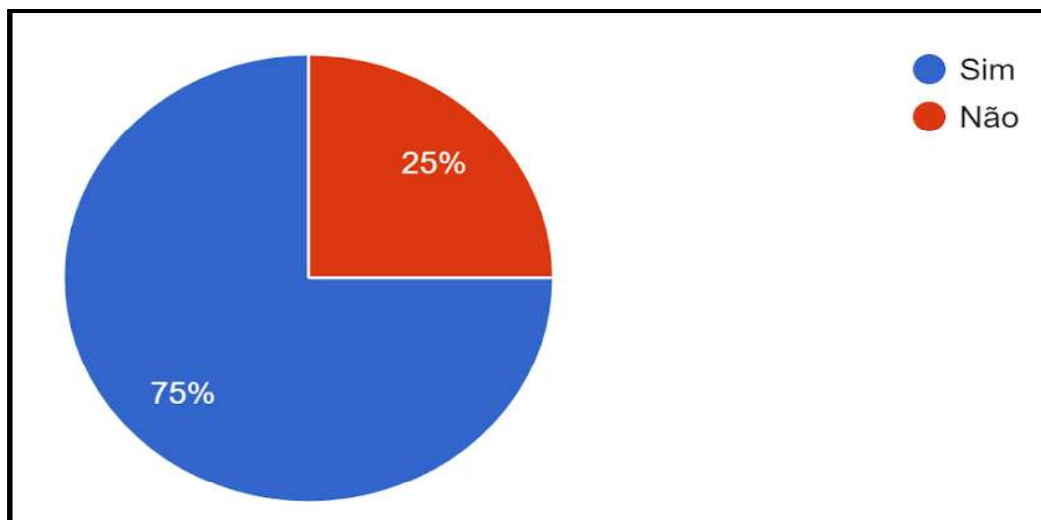
### 6.1.2. O ensino da educação infantil de forma não presencial

Nesta seção do questionário foram levantadas três questões acerca do ensino não presencial, disponibilizado – ou não – pela instituição de educação infantil que a criança, filho (a) da servidora frequentava. Logo, para esta seção, apenas as servidoras mães que tinham seus filhos matriculados em alguma instituição de educação infantil anteriormente à pandemia responderam às perguntas.

Levando-se em conta a última questão da seção anterior (Gráfico 10), temos vinte (20) servidoras respondentes às questões a seguir.

Das vinte (20) respondentes, quinze (15) servidoras mantiveram seu filho matriculado na instituição de educação infantil durante o período de pandemia, perfazendo um total de 75%, conforme o Gráfico 11.

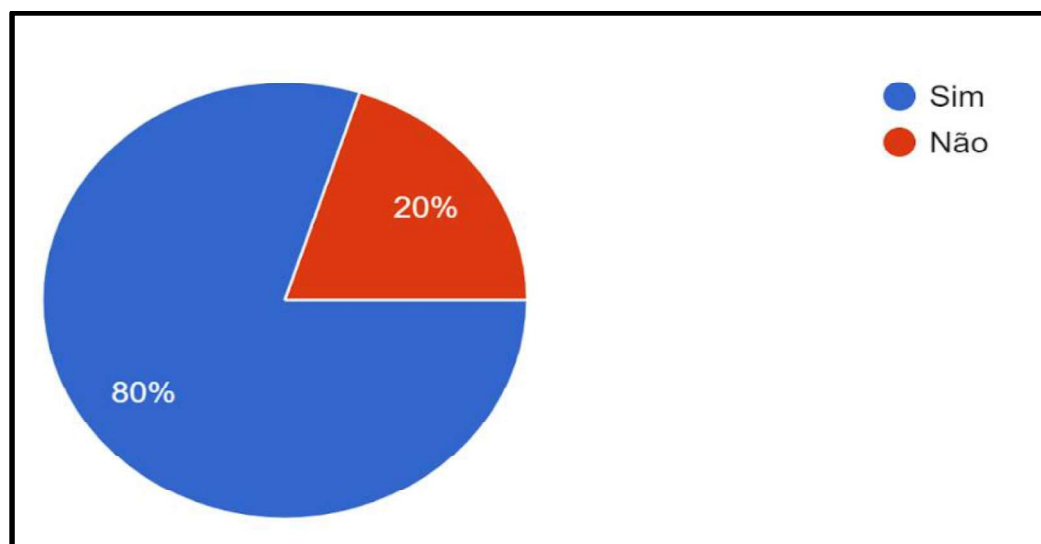
Gráfico 11: O filho continuou matriculado em uma instituição infantil durante a pandemia



Fonte 12: Dados da pesquisa (2024)

Das vinte (20) servidoras, dezesseis (16), 80%, responderam que a instituição de educação infantil que seu filho frequentava anteriormente ao período da pandemia ofertou o ensino não presencial às crianças, de acordo com o gráfico acima (Gráfico 12).

Gráfico 12: A instituição ofertou o ensino não presencial e/ou o ensino remoto

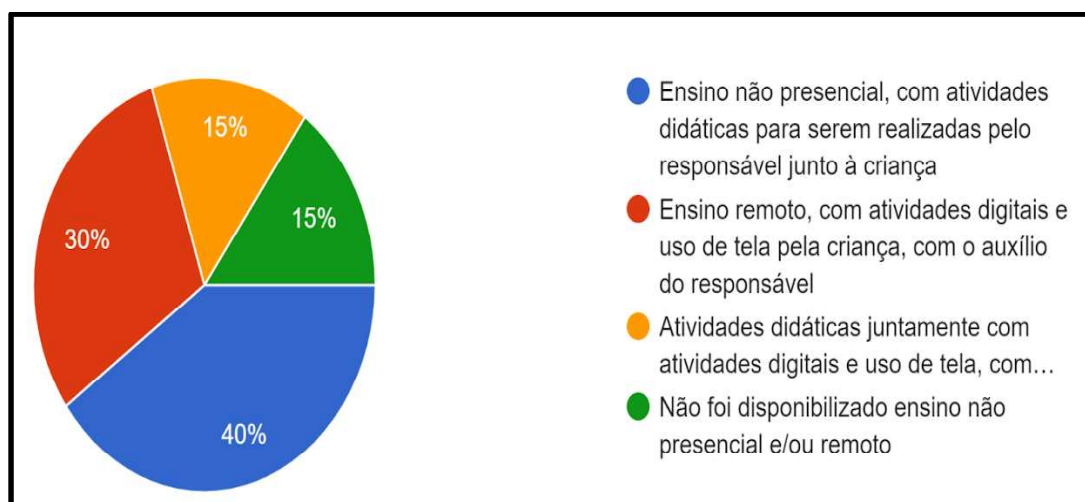


Fonte 13: Dados da pesquisa (2024)

O ensino não presencial foi disponibilizado, segundo 40% das servidoras, na modalidade de ensino não presencial, com atividades didáticas para serem realizadas pelo responsável junto à criança. Já o ensino remoto, com atividades digitais e uso de tela foi a modalidade ofertada pela instituição, de acordo com 30% das servidoras. Para três (03)

servidoras, 15%, o ensino oferecido pela instituição mesclou atividades didáticas e atividades digitais e uso de tela. O Gráfico 13 ilustra estes resultados.

Gráfico 13: Modalidade do ensino disponibilizado



Fonte 14: Dados da pesquisa (2024)

Nota-se, nesta seção, que dezesseis (16) mães, 80% das servidoras, afirmaram que a instituição de educação infantil que os filhos frequentavam antes do período pandêmico ter disponibilizado, sim, alguma modalidade de ensino não presencial ou remoto. Destas, quinze (15) servidoras, quase a totalidade do grupo em que alguma modalidade de ensino foi ofertada, optaram por manter os filhos matriculados na instituição.

### 6.1.3. O trabalho remoto na UFV

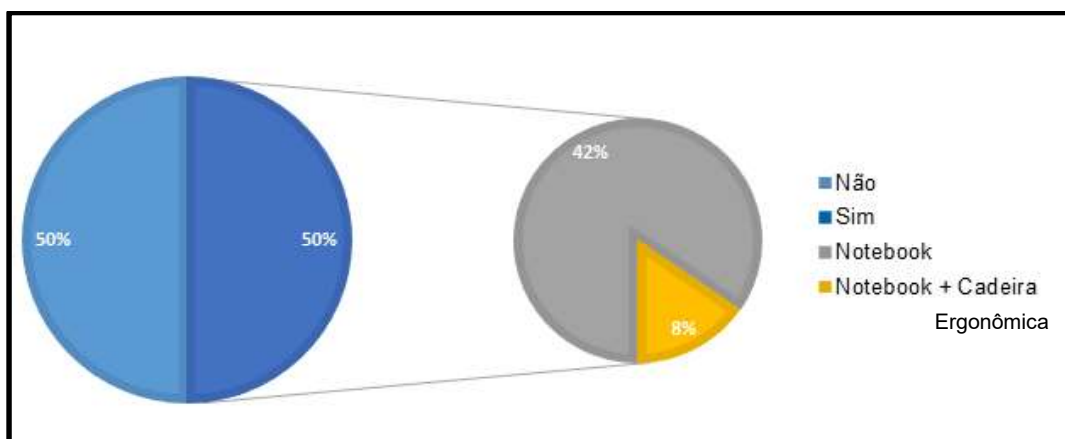
Nesta seção foram levantadas questões a respeito da época da adoção do trabalho remoto emergencial em detrimento da pandemia da Covid-19, tais como: concessão de equipamento e pagamento de despesas relativas ao trabalho remoto pela UFV, oferta de treinamento e suporte em caso de dificuldades com o trabalho remoto, como foi a experiência de trabalhar remotamente, de que forma ocorreu e qual foi a principal rede de apoio que as servidoras contaram para o retorno ao trabalho presencial, dentre outras.

Como a instituição estava em regime integral de trabalho remoto para os cargos administrativos, todas as vinte e seis (26) servidoras técnico-administrativas, amostra inicial do questionário, responderam a esta seção.

Questionadas sobre o fornecimento de equipamento pela UFV, junto ao setor de trabalho das servidoras, para a realização do trabalho remoto em casa, para a metade delas,

50%, não foi fornecido material. A outra metade, 50%, afirmou terem recebido equipamento para desempenharem o trabalho remoto. Da metade que afirmou ter recebido algum equipamento, 42%, receberam notebook e 8%, receberam, além do notebook, a cadeira ergonômica para a realização do trabalho remoto. O Gráfico 14 apresenta estes resultados.

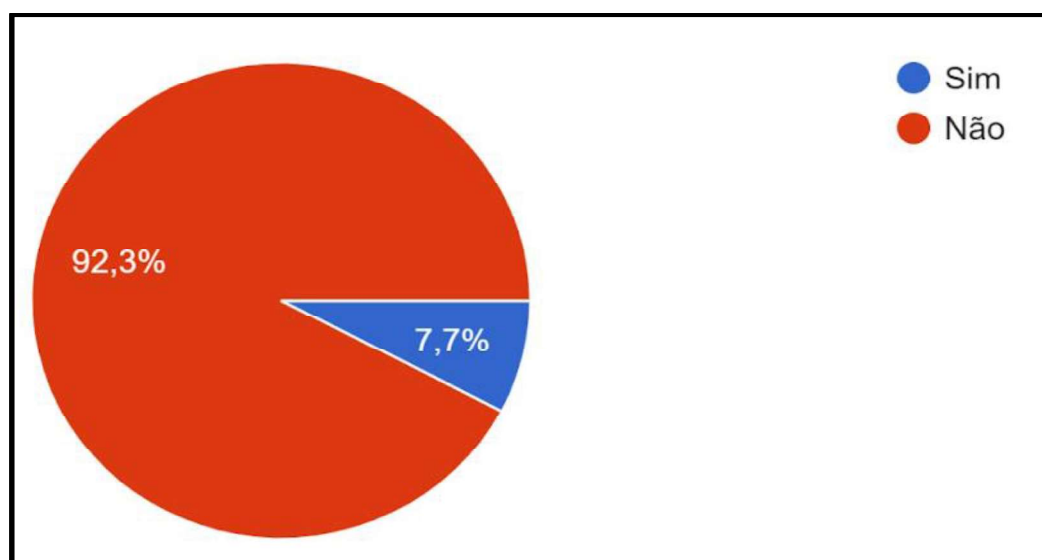
Gráfico 14: Concessão de equipamento pela UFV para realização do trabalho remoto



Fonte 15: Dados da pesquisa (2024)

Em relação a treinamentos para desenvolver as atividades profissionais na modalidade do trabalho remoto, a enorme maioria, 92,3%, afirma não ter recebido qualquer treinamento. Apenas duas (02) servidoras, 7,7%, declaram terem tido treinamento por parte da instituição, conforme o gráfico abaixo.

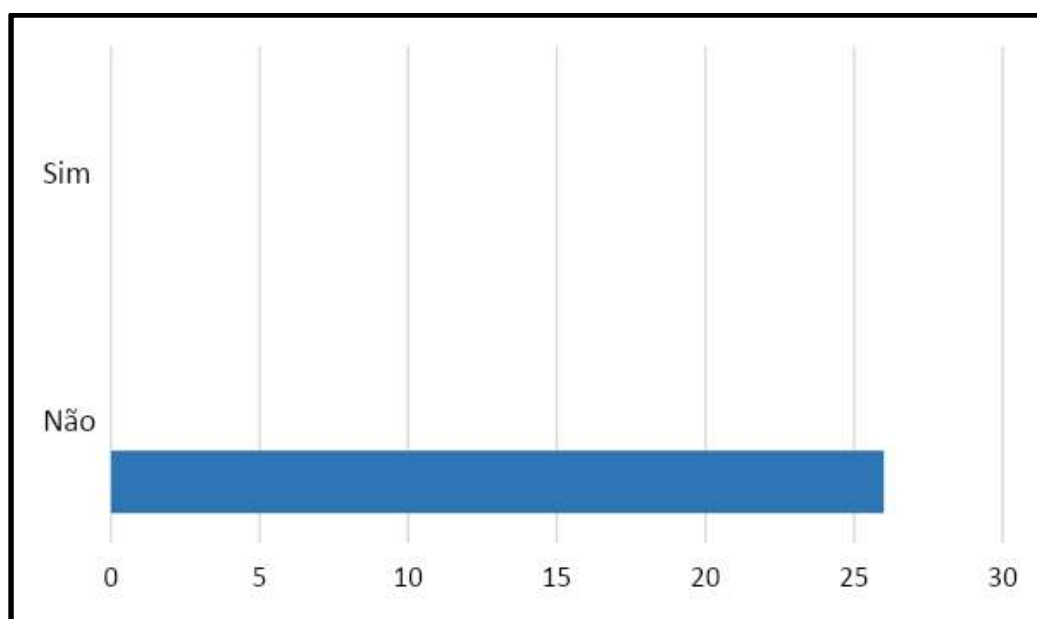
Gráfico 15: Disponibilização de treinamento para trabalho remoto pela UFV



Fonte 16: Dados da pesquisa (2024)

Todas as vinte e seis (26) servidoras, 100%, afirmaram que a UFV não custeou o pagamento em relação às despesas oriundas do trabalho remoto. Esta é uma das desvantagens desta modalidade de trabalho, além de, conforme Bridi, Bohler e Zanoni (2020), ser um comportamento tendencial das relações de trabalho no capitalismo que caminham para a acentuação da exploração, evidenciada também no trabalho remoto, na medida em que os trabalhadores acabam arcando com parte dos custos do trabalho.

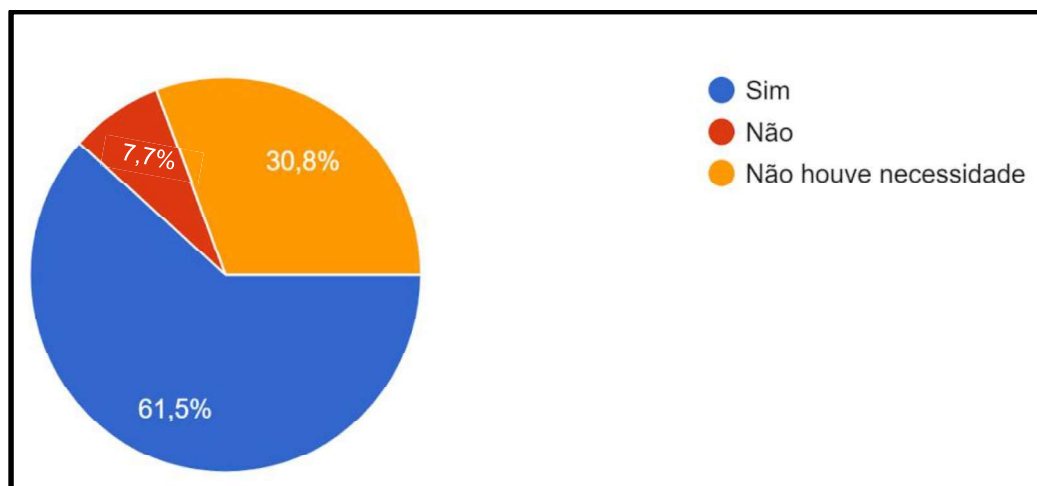
Gráfico 16: Custeio de despesas oriundas do trabalho remoto pela UFV



Fonte 17: Dados da pesquisa (2024)

Em relação ao suporte oferecido pela universidade e/ou da chefia do setor em casos de dúvidas e/ou dificuldades com o trabalho remoto, a maioria das servidoras, 61,5%, afirmam terem obtido tal suporte. Para oito (08) servidoras, 30,8%, não houve necessidade de suporte, e para a minoria, duas (02) servidoras, 7,7%, não houve treinamento, conforme demonstrado no gráfico 17.

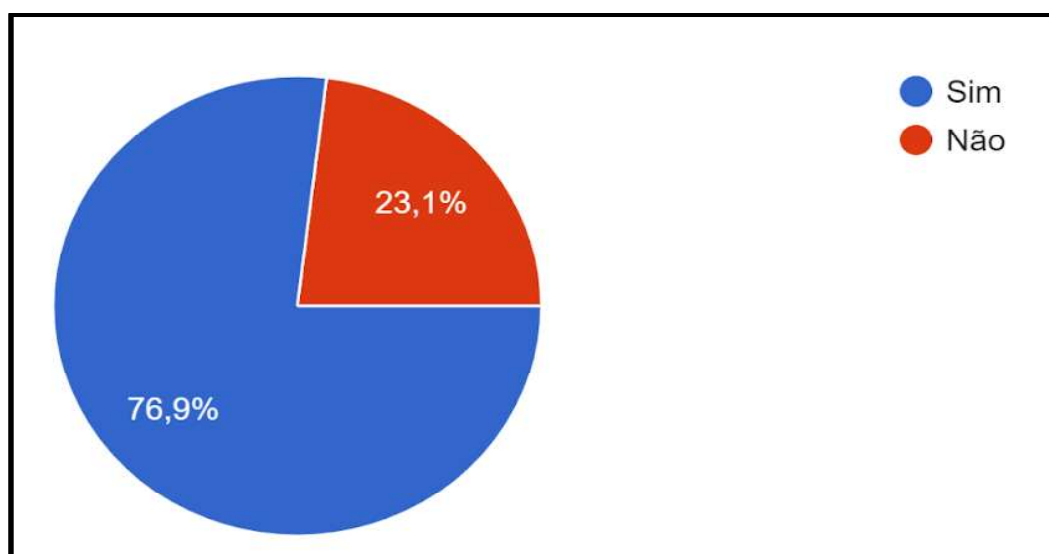
Gráfico 17: Oferta de suporte da UFV em casos de dúvidas/dificuldades com o trabalho remoto



Fonte 18: Dados da pesquisa (2024)

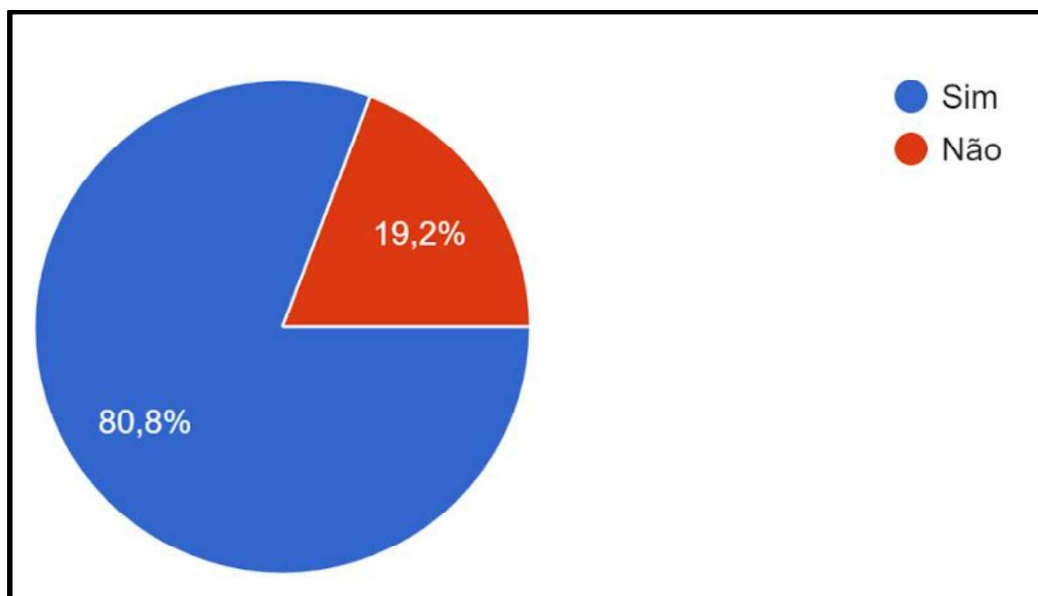
Para a maioria das servidoras, 76,9%, trabalhar de forma remota foi desafiador. Além disso, a maioria, também, 80,8%, afirma ter se sentido sobrecarregada durante o período de trabalho remoto. Tais achados são ratificados com os estudos de Losekan e Mourão (2020) ao assegurarem que em uma sociedade patriarcal, o tempo das mulheres acaba sendo marcado por uma fragmentação e sobreposição de atividades. Assim, o trabalho remoto acaba misturando e invadindo espaços, diminuindo momentos dedicados ao ócio, ao convívio familiar, ao descanso e reabilitação física e mental, sobrecarregando as mulheres. Os Gráficos 18 e 19 ilustram estes resultados.

Gráfico 18: Para você, trabalhar de forma remota foi desafiador?



Fonte 19: Dados da pesquisa (2024)

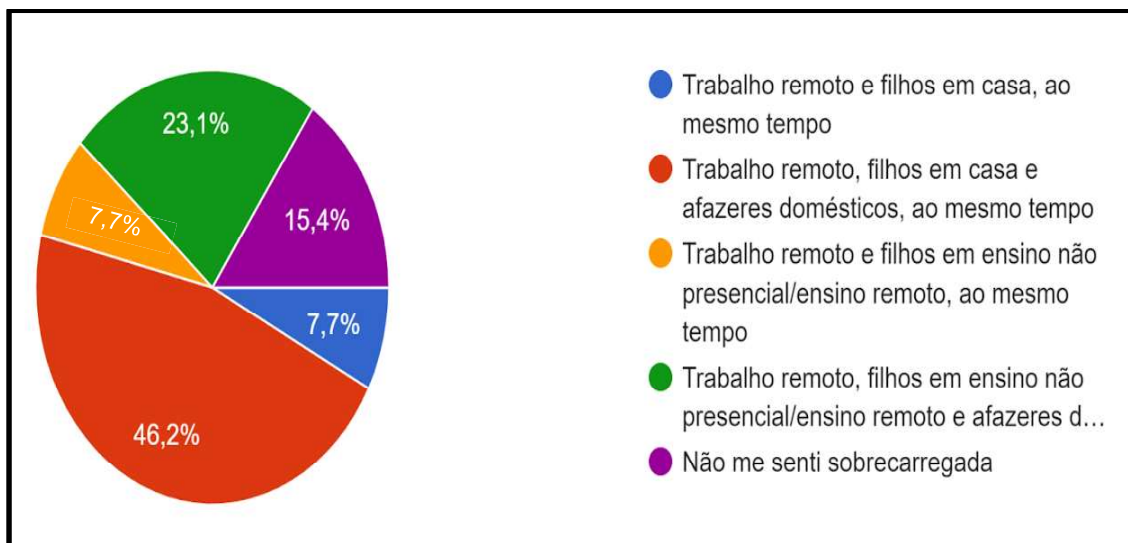
Gráfico 19: Você se sentiu sobrecarregada durante o período de trabalho remoto?



Fonte 20: Dados da pesquisa (2024)

No que diz respeito à sobrecarga, de acordo com o gráfico abaixo, doze (12) servidoras, 46,2%, asseguram que o trabalho remoto, filhos em casa e os afazeres domésticos seriam os motivos para se sentirem sobrecarregadas. Para 23,1%, o trabalho remoto, juntamente com os filhos em ensino não presencial/remoto e os afazeres domésticos seriam os motivos. Para duas (02) servidoras, 7,7%, os motivos para a sobrecarga seriam o trabalho remoto e os filhos em casa, ao mesmo tempo. Para os outros 7,7%, o trabalho remoto e os filhos em ensino não presencial/remoto seriam as causas para a sobrecarga. Já 15,4%, quatro (04) servidoras, afirmam não terem se sentido sobrecarregadas (Gráfico 20). Este resultado se confirma com a pesquisa de Coutinho (2021) ao expor que as mulheres que tiveram que se desdobrar para conciliarem suas atividades profissionais, domésticas, cuidados com os filhos e assistência às atividades escolares, tudo isso de maneira concomitante, foram fortemente impactadas nesse cenário de pandemia, o que resultou em sentimento de sobrecarga e cansaço.

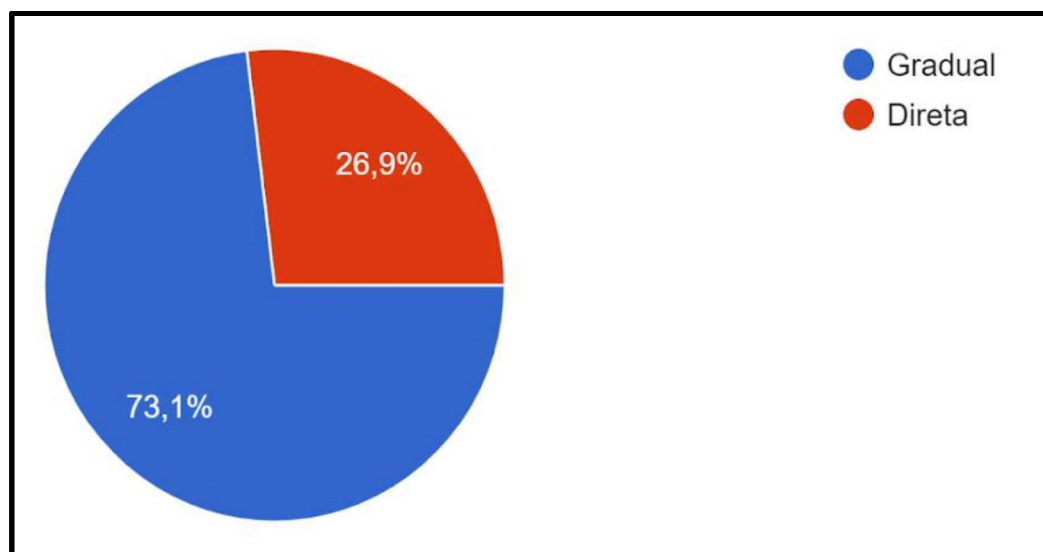
Gráfico 20: Possíveis motivos para sentirem-se sobrecarregadas



Fonte 21: Dados da pesquisa (2024)

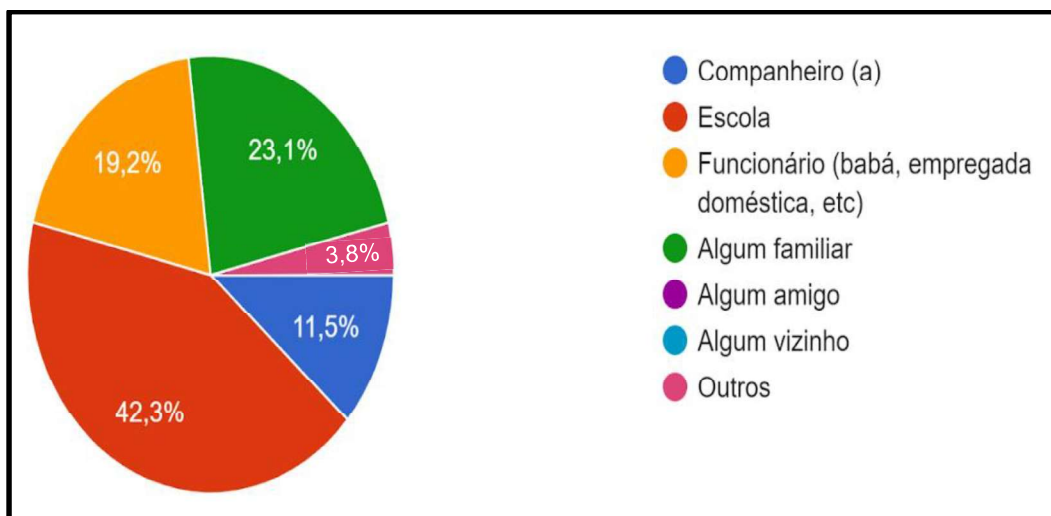
Em relação ao retorno ao trabalho presencial, a maioria das servidoras, 73,1%, voltou de forma gradual, enquanto a minoria, 26,9%, voltou de forma direta. E a principal rede de apoio para que estas mães pudessem voltar ao trabalho presencial foi, para onze (11) servidoras, 42,3%, a escola. Seguidas de seis (06) servidoras, 23,1%, que contaram com algum familiar como rede de apoio. Para cinco (05) servidoras, 19,2%, a principal rede apoio para retornar ao trabalho foi alguma funcionária (babá, empregada doméstica). Para três (03) servidoras, 11,5%, o companheiro foi a principal rede de apoio para o retorno ao trabalho presencial. Estes resultados são apresentados nos Gráficos 21 e 22, a seguir.

Gráfico 21: Como se processou o retorno ao trabalho presencial



Fonte 22: Dados da pesquisa (2024)

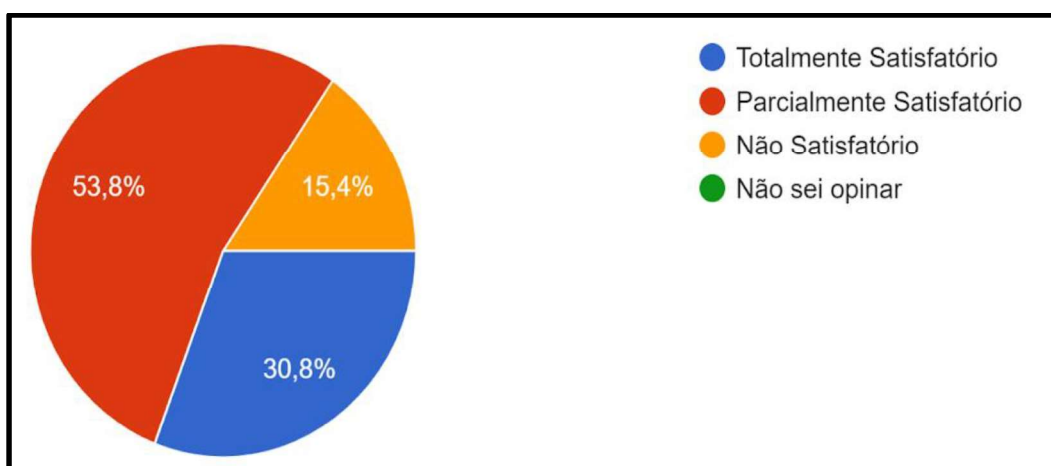
Gráfico 22: Principal rede de apoio para que a servidora voltasse ao trabalho presencial



Fonte 23: Dados da pesquisa (2024)

Conforme o gráfico abaixo, levando-se em conta o cenário vivido na época da pandemia, o trabalho remoto foi para a maioria das servidoras, 53,8%, parcialmente satisfatório, contra 30,8% das servidoras que consideraram o trabalho remoto totalmente satisfatório. Há, ainda, 15,4% das servidoras, quatro (04) mulheres, que consideram o período de trabalho remoto como não satisfatório.

Gráfico 23: Avaliação das servidoras quanto ao trabalho remoto adotado em caráter emergencial



Fonte 24: Dados da pesquisa (2024)

A fim de saber mais a respeito sobre as experiências que levaram estas mulheres a afirmarem tais opiniões em relação ao período do trabalho remoto, fez-se necessário trabalhar

questões relacionadas às experiências pessoais e profissionais que as servidoras tiveram através da entrevista, segunda etapa da coleta de dados, conforme apresentada na Seção de Metodologia desta pesquisa. Os resultados obtidos serão discutidos no próximo tópico.

Visando alcançar os objetivos propostos nesta pesquisa, o convite para participar da entrevista foi enviado às vinte (20) servidoras que afirmaram que o filho frequentava instituição de educação infantil anteriormente à pandemia (conforme Gráfico 10, da seção 1, do item 6.1.2 desta seção).

Estas mulheres seriam a amostra deste estudo, pois tratavam-se de mães com crianças matriculadas regularmente na modalidade de ensino da educação infantil, sendo este um dos critérios de inclusão deste estudo. Além de que, uma das proposições deste trabalho, encontra-se, justamente, no fato de que o fechamento das escolas durante o período de pandemia e do trabalho remoto pode ter trazido mais uma função às sujeitas desta pesquisa, e consequentemente, mais sobrecarga a estas mulheres, pois estas seriam, naquele momento, a responsável pela educação formal de seus filhos. Logo, não se fazia necessário, e nem adequado, entrevistar as servidoras em que os filhos não estivessem em uma instituição de educação infantil anteriormente à pandemia da Covid-19.

Sendo assim, a amostra desta segunda etapa da coleta de dados, constitui-se destas vinte mães e os resultados obtidos com as entrevistas, segunda etapa da coleta de dados, serão discutidos no tópico a seguir.

## **6.2. Resultados da segunda etapa da coleta de dados: a aplicação das entrevistas**

Destas vinte (20) servidoras, quinze (15) aceitaram participar da entrevista. As quinze (15) servidoras entrevistadas mantiveram seu filho matriculado na instituição de educação infantil que o mesmo já frequentava, conforme Gráfico 11, do item 6.1.2, da seção anterior.

Temos, então, como amostra da segunda etapa da coleta de dados o total de quinze (15) participantes

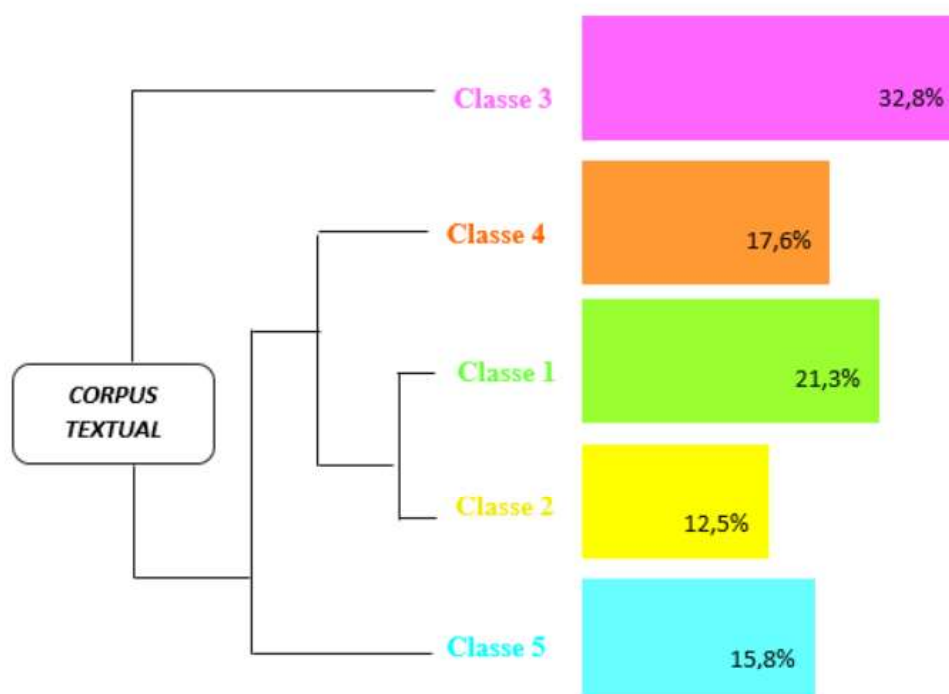
A partir das respostas obtidas nas quinze entrevistas, foi realizada a técnica de análise de dados a Classificação Hierárquica Descendente - CHD, por meio do *software* Iramuteq, seguindo o método de Reinert (1983), com um aproveitamento de 79,43%, que correspondeu a 417 Segmentos de Texto (STs), conforme explicitada anteriormente no tópico 5.4 Coletada de dados, na Seção de Metodologia, da presente pesquisa

Com o intuito de apresentar as principais evocações e proporcionar uma melhor visualização da distribuição do corpus de análise, apresenta-se a seguir a demonstração da

CHD oferecida pelo *software* Iramuteq, que deu origem a duas (02) categorias temáticas (eixos) e cinco (05) classes, de acordo com o dendrograma apresentado na figura 1, com demonstração em percentual de cada classe/subcategoria.

O conteúdo analisado deu origem a dois eixos temáticos, sendo geradas quatro classes no primeiro eixo e uma classe no segundo eixo, conforme Figura 1. Este conteúdo foi previamente identificado de acordo com as questões norteadoras da pesquisa e os eixos temáticos principais foram: Eixo 1, denominado “Trabalho Feminino na Pandemia”; e Eixo 2 – intitulado “Trabalho Híbrido”, que serão apresentados e discutidos no decorrer desta seção.

Figura 1: Dendrograma com a organização de classes com base na CHD



Fonte 25: Dados da pesquisa (2024), elaborados com base no *software* Iramuteq

O conteúdo foi previamente identificado de acordo com as questões norteadoras e os eixos temáticos principais foram: Eixo 1 – Trabalho Feminino na Pandemia, que compreendeu 67,2% do corpus textual proposto e correspondeu às classes 1, 2, 4 e 5; e Eixo 2 – Trabalho Híbrido, representado por 32,8% do referido corpus textual, sendo composto, apenas, pela classe 3, também demonstrado no dendrograma de barras, na figura 1.

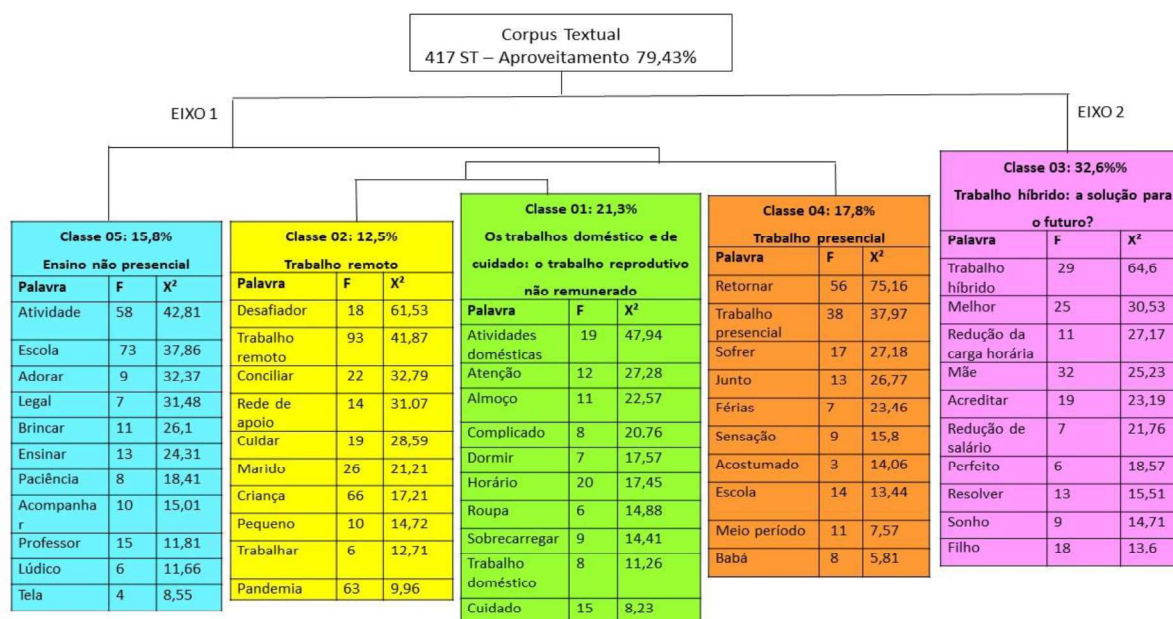
O primeiro eixo temático refere-se aos trabalhos desempenhados pelas servidoras durante o período da pandemia e da adoção do trabalho remoto emergencial. Já o segundo eixo categorial tem como foco a perspectiva das servidoras no que se refere à possibilidade da adoção futura do trabalho híbrido por parte da UFV, como proposta já levantada e que vem

sendo debatida pela instituição, conforme explicitado no tópico 4.3.4 “O trabalho remoto feminino”, na Seção de Referencial Teórico desta pesquisa.

A partir do primeiro eixo temático (Eixo 1), foram denominadas as seguintes classes pertencentes a ele: Classe 1: Os trabalhos doméstico e de cuidado: o trabalho reprodutivo não remunerado; Classe 2: Trabalho Remoto; Classe 4: Trabalho presencial e Classe 5: Ensino não presencial e o trabalho de ensinar.

Abaixo, na Figura 2, tem-se um diagrama com a lista de palavras evidenciadas separadas de acordo com as classes identificadas pelo *software*. Apresentam-se também a composição de cada uma dessas classes, definida a partir de um teste realizado pelo software, denominado teste qui-quadrado ( $X^2$ ), que verifica a associação entre as palavras dentro de cada classe, tendo como ponto de corte de  $x^2 > 3,84$ , além da frequência (F) que cada uma destas palavras aparece no corpus textual<sup>21</sup>.

Figura 2: Diagrama das classes integrantes do dendrograma do corpus textual, com apresentação lexical com base na Classificação Hierárquica Descendente - CHD



Fonte 26: Dados da pesquisa (2024), elaborados com base no *software* Iramuteq

## Eixo 1 – Trabalho Feminino na Pandemia

Os tópicos pertencentes às classes do dendrograma gerado e seus agrupamentos, de acordo com as temáticas, são apresentados a seguir.

<sup>21</sup> Definições extraídas do “Tutorial oficial para uso do software de análise textual IRAMUTEQ”. Camargo, B. V.; Justo, A.M. UFSC, 2013 (Disponível em: <http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/tutoriel-en-portugais>).

### Classe 1 – Os trabalhos doméstico e de cuidado: o trabalho reprodutivo não remunerado

A classe (01) um foi denominada de “**Os trabalhos domésticos e de cuidado: o trabalho reprodutivo não remunerado**”, sendo responsável por 21,3% dos segmentos de texto. Em seu conteúdo constatou-se as várias tarefas do trabalho reprodutivo não remunerado que as mulheres desempenharam durante o período da pandemia e trabalho remoto.

Corroborando com esse resultado, Vieira, Garcia e Maciel (2020) afirmam que durante o isolamento social, em regime de trabalho remoto, o trabalho doméstico aumentou na medida em que há mais pessoas passando mais tempo em casa, aumentando a sobrecarga de trabalho feminino, o que pode ser confirmado ao analisarmos que um dos termos mais significativos dentro da classe 1 é a palavra “sobrecarregar”, além dos termos como atividades domésticas, almoço, atenção, trabalho doméstico.

A figura 3, gerada pelo software Iramuteq, a partir das entrevistas, apresenta a nuvem de palavras, com os seguintes termos em destaque: atividades domésticas, atenção, almoço, complicado, dormir, horário, roupa, sobrecarregar, trabalho doméstico, marido e cuidado.

Figura 3: Nuvem de palavras sobre o trabalho reprodutivo desempenhado pelas mulheres durante o período da pandemia e trabalho remoto



Fonte 27: Dados da pesquisa (2024), elaborados com base no *software* Iramuteq

Esses resultados se confirmam com os estudos de Barnett e Shen (1997), onde os autores trazem que o trabalho doméstico, além de não remunerado, comumente não reconhecido como trabalho, e distribuído desigualmente entre gêneros, envolve tarefas com baixo controle de agendamento, como, por exemplo, lavar roupa e cozinhar, cuidar das crianças; isso é, tarefas que demandam atenção pontual, mas incontrolável, o que potencializa o estresse e sobrecarga das tarefas. Além disso, o trabalho remoto compete com o trabalho doméstico, no sentido de que o modo remoto impõe a telepresença<sup>22</sup> do trabalhador como maneira de operação (Virilio, 1996).

Nas falas a seguir, pode-se observar que as reflexões dos referidos autores vão ao encontro com a realidade doméstica vivida pelas mulheres entrevistadas neste estudo. O trabalho doméstico e de cuidados, ainda que dentro de um ambiente familiar onde exista uma relação monogâmica entre sexos opostos – como mostrou-se a totalidade do cenário deste estudo – ainda é executado majoritariamente pelas mulheres:

Eu me senti muito sobrecarregada, agoniada [...] eu e meu marido não conseguimos estabelecer um horário para ele ficar com a minha filha e para eu ficar com ela, dando atenção (ENTREVISTADA 2).

Meu marido, como sempre, eles só ajudam, né? Isso está um pouco estabelecido. Embora ele seja um pai presente, essa administração do tempo, cuidado dos filhos, trabalho doméstico ficou mais por minha conta [...] (ENTREVISTADA 3).

No trabalho remoto eu tinha que dar conta do trabalho, fazer almoço, cuidar da casa e tudo ao mesmo tempo e sozinha. Era meu telefone tocando, panela queimando no fogo, criança chorando querendo dormir, para mim foi um caos (ENTREVISTADA 4).

Muitas vezes eu estava no meio de uma reunião descascando um alho para o almoço [...]. Tinha que fazer comida, limpar a casa e não tinha ajuda com minha filha. Meu marido, algumas vezes, ficava com ela enquanto eu fazia tudo isso (ENTREVISTADA 6).

[...] por outro lado o marido também cobrando o trabalho de casa, por mais que me ajudava, tinha aquela questão de você estar em casa. Só que eu estava por conta das atividades domésticas, do cuidado e atenção dos filhos e do meu trabalho também (ENTREVISTADA 8).

Meu marido é policial e trabalhou normalmente a pandemia toda, inclusive, por conta disso, todos em casa tivemos Covid. Minha filha precisou ir para o hospital e a casa precisava continuar, as crianças precisavam almoçar, meu filho precisava aprender a ler, as roupas continuavam a ficar sujas, a louça na pia. Tudo muito difícil e complicado (ENTREVISTADA 11).

---

<sup>22</sup> Telepresença é uma situação onde uma pessoa está objetivamente presente em um ambiente real que está separado fisicamente da pessoa no espaço. A telepresença consiste em um usuário, uma interface homem-máquina e um ambiente remoto (Mariano, 2010) (Disponível em: <http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/handle/123456789/1706>).

Percebe-se no trecho da fala da entrevistada 3: “*Meu marido, como sempre, eles só ajudam, né? Isso está um pouco estabelecido*” como a questão da divisão sexual do trabalho está enraizada em nossa sociedade, reforçando a afirmação de Cisne (2018), que esta divisão resulta de um sistema patriarcal capitalista que por meio da divisão hierárquica entre os sexos, confere às mulheres um baixo prestígio social e as submete aos trabalhos mais precarizados e desvalorizados. Portanto, o que existe é uma determinação social e não natural, para a existência desta divisão.

Já no trecho da fala da entrevistada 4: “*Era meu telefone tocando, panela queimando no fogo, criança chorando querendo dormir, para mim foi um caos*”, fica evidente a dificuldade da servidora em separar as atividades laborais das atividades reprodutivas, indo ao encontro da pesquisa de Souza e Ferraz (2021), que trazem que a ausência de fronteiras entre trabalho produtivo e reprodutivo acaba por demonstrar a sobreposição de tarefas, de espaços e de temporalidades, bem como intensificou a mulher enquanto figura de cuidado. Assim, existia respeito ao espaço do homem em relação às suas atividades produtivas, porém é notada a naturalização de interrupções ao trabalho produtivo feminino. Deste modo, vê-se o modelo de conciliação de tarefas entre vida profissional e familiar fortemente sexuada - já que recai quase que exclusivamente às mulheres (Hirata; Kergoat, 2007); e a operacionalidade do dispositivo materno, sendo este, uma atribuição social do cuidado dos filhos às mulheres e também uma forma de subjetivação das mesmas, aspecto que atravessa a identidade de mulheres que são mães enquanto os homens não são interpelados pela paternidade (Zanello, 2018).

Os trabalhos doméstico e de cuidados acabam por demandar muitas horas e tempo de dedicação das mulheres. Como consequência, as “obrigações familiares” assumidas por elas acabam por moldar-lhes e restringir-lhes as ocupações que possuem fora do ambiente doméstico. O equilíbrio, na verdade o desequilíbrio, entre o trabalho não remunerado e o remunerado é, segundo Biroli (2018) responsável por ditar a participação feminina no mercado de trabalho. Podemos confirmar esta afirmação com o depoimento a seguir. A servidora, única entre as entrevistadas (6,6%) que precisou abrir mão de uma função gratificada, onde assumia um cargo de chefia e recebia financeiramente a mais por isso:

Eu senti que estava sempre deixando a desejar, de um lado ou do outro. Foi nesse momento que eu decidi que ia largar a chefia, que era uma dedicação exclusiva, um cargo de confiança, onde eu ficava disponível para meus superiores o tempo todo, e eu recebia uma gratificação por isso. Só que eu não dava mais conta, porque eu não conseguia abraçar tudo (ENTREVISTADA 4).

Apesar de ser minoria - o que expressa também a pouca presença de mulheres em cargos de chefia - o depoimento da entrevistada faz-se muito necessário, evidenciando, ainda mais, a ferocidade da divisão sexual do trabalho na vida da mulher. Além disso, este fragmento de texto corrobora com o estudo de Ferrito (2021), que afirma que quando as mulheres acumulam papéis (a rotina de afazeres domésticos somada ao trabalho produtivo, no que se classifica de “dupla” ou “tripla” jornada) seu tempo é todo consumido, havendo impactos em suas relações de trabalho: dificuldade na realização de horas extras; na disponibilidade para novas responsabilidades profissionais; para labor em escala ou turnos, sofrendo, por conseguinte, uma redução sensível em oportunidades de ingresso e permanência no mercado de trabalho, assim como em acesso a ocupações mais elevadas e também no desenvolvimento profissional.

Esse resultado se confirma, também, com a pesquisa de Cho (2020) que analisa o impacto do trabalho remoto nas carreiras profissionais. Com o trabalho doméstico e remunerado ocupando o mesmo ambiente, os seus limites ficam obscurecidos e, se as mulheres continuam se ocupando de uma fatia ainda maior das tarefas domésticas e familiares, é provável que essas mudanças afetem o trabalho e os resultados profissionais de diferentes maneiras, assim como podem impactar em suas carreiras de forma presente e futura.

Nesse sentido, as demandas da vida familiar são notórias quando se trata de apontar barreiras, tanto para acesso ao emprego, como à assunção a postos de liderança (Eagly; Carli, 2007). Desafios relacionados à licença-maternidade e cuidados com os filhos (Hryniewicz; Vianna, 2018; Madruga; Madruga; Arigony, 2018; Menezes *et al.*, 2021), compromisso com tarefas domésticas e familiares (Lara *et al.*, 2017; Miltersteiner *et al.*, 2020; Mota-Santos *et al.*, 2019), dupla jornada e seus reflexos (Madruga; Madruga; Arigony, 2018), dificuldade de conciliar a vida doméstica com a profissional (Menezes *et al.*, 2021), necessidade de conciliar diversos papéis e identidades (Miranda *et al.*, 2013) e posição das mulheres na família e na sociedade são apenas alguns destaques que aparecem na literatura, demonstrando que, apesar dos avanços no que se refere ao ingresso no mercado de trabalho, ainda há muito a ser superado para que isso se reflita em uma maior presença em espaços de poder e liderança.

Pode-se inferir que o trabalho remoto emergencial adotado em consequência da pandemia da Covid-19 exacerbou discrepâncias e desigualdades já existentes para as mulheres (Connor *et al.*, 2020). As dificuldades e conflitos vivenciados pelas mulheres na perspectiva da atenção às demandas de trabalho e do cuidado com a família (dupla jornada), já existiam

antes da pandemia (Zibetti e Pereira, 2010; Oliveira *et al.*, 2020), porém, com o advento do trabalho remoto essas questões foram ainda mais potencializadas.

Esses resultados também vão ao encontro do estudo de Fares *et al.* (2021) que afirmam que o trabalho doméstico aumentou com mais frequência para as mulheres que faziam o trabalho remoto. Segundo as autoras, dois padrões em relação ao trabalho reprodutivo são observados no período da pandemia. O primeiro aspecto reflete a histórica divisão sexual do trabalho, na qual as mulheres são as maiores responsáveis por essa atividade. O segundo sugere que o trabalho remoto aumenta o tempo gasto no trabalho doméstico, sendo particularmente importante nas atividades de alimentação, limpeza da casa, lavanderia e cuidado dos filhos. Além de serem atividades afetadas pelo distanciamento social, estas também são tarefas que aumentam quando as trabalhadoras passam a exercer o trabalho remoto.

Portanto, pode-se dizer que a divisão sexual do trabalho que divide papéis de homens e mulheres (Saffioti, 2011) e destina, prioritariamente, aos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva (Kergoat, 2009), persistem, mesmo quando apresentadas questões novas (Bezerra; Corteletti; Araújo, 2021), como no caso do trabalho remoto. Como a pandemia aumenta o trabalho reprodutivo e ainda cabe às mulheres a responsabilidade deste trabalho, elas ficaram ainda mais sobrecarregadas.

## **Classe 2 – Trabalho Remoto**

Nesta classe identificou-se o “**Trabalho Remoto**”, correspondendo a 12,5% do *corpus* textual. O termo mais citado na classe 2 foi a palavra “desafiador”. Segundo Castro (2018) um dos fatores que torna o trabalho remoto ainda mais desafiador para as trabalhadoras é a maternidade. A figura da mãe é constantemente recorrente aos filhos no ambiente familiar. “Apesar de os pais também estarem em casa é o nome da mãe que é invocado pelas crianças, e na maioria das vezes são as mulheres que renunciam a seus trabalhos para atender as demandas domésticas” (Castro et al., 2020, p. 51).

Isso pode ser exemplificado com as entrevistas, a seguir:

O trabalho remoto foi muito desafiador. Tinha que conciliar os prazos aqui da universidade com o trabalho doméstico e criação da minha filha (ENTREVISTADA 3).

Foi muito desafiador. Eu tinha uma criança, que na época, tinha acabado de fazer dois aninhos, bem pequena, bem dependente (ENTREVISTADA 6).

Trabalhar remotamente foi muito desafiador porque eu estava em processo de readaptação no serviço e trabalhar em casa, você não está só com a criança, você não está ali somente exercendo o papel de auxiliar administrativo [...] era difícil conciliar tudo (ENTREVISTADA 8).

Um lockdown, com uma criança tão pequena em casa, é muito desafiador. Você tem que brincar, cuidar e fazer tudo dentro de casa. Foi extremamente difícil. E além de você fazer tudo isso, você tem que trabalhar. Essa questão da maternidade pesou muito. Foi um caos conciliar maternidade e trabalho (ENTREVISTADA 13).

Foi um grande desafio, devido à dificuldade de conciliar os cuidados da casa, o cuidado das crianças e os trabalhos que me eram demandados do meu setor. Foi um grande desafio e, em alguns momentos, até desgastante (ENTREVISTADA 15).

Os termos “cuidar”, “rede de apoio” e “marido” também foram muito citados no *corpus* da Classe 2, conforme a Figura 1. Porém, apesar de algumas, dentro da grande maioria, das entrevistadas que citaram o marido como rede de apoio durante o período do trabalho remoto, pode-se notar que grande parte do trabalho de cuidado e do trabalho doméstico continuou a cargo das mulheres, ainda que os companheiros estivessem fisicamente presentes, como demonstrado nas seguintes falas:

Apesar do meu marido estar em casa, não tive, não senti essa rede de apoio dele (ENTREVISTADA 2).

Durante a pandemia eu fiquei completamente órfã, no sentido que eu não tive rede de apoio [...] eu não tive suporte do meu marido porque na época ele era estudante de doutorado e estava em fase de experimento em que não podia romper. Ele também é servidor da universidade e o laboratório dele foi um dos que começou a fazer o teste de Covid aqui em Viçosa (ENTREVISTADA 3).

Não tive rede de apoio, eu era sozinha. Tinha que fazer tudo. Durante meu período de trabalho remoto meu marido estava fazendo doutorado. Tinha aulas praticamente todo o tempo em que eu estava de trabalho remoto e no período que meu filho estava acordado (ENTREVISTADA 4).

No início da pandemia e do trabalho remoto eu não tinha rede de apoio. Teve um pequeno período que marido também ficou em casa, mas ele não dava muito suporte (ENTREVISTADA 9).

Não contar com rede de apoio foi muito difícil, só de lembrar eu me emociono, porque foi muito desafiador. Meus filhos demandavam muito de mim, meu marido ficava muito ausente (ENTREVISTADA 11).

Todos esses resultados ratificam as considerações trazidas por Melo e Thomé (*apud* Lemos, Barbosa; Monzato, 2020) de que na pandemia foi atribuído às mulheres a maior responsabilidade pelos cuidados com a casa e com os filhos, onde, além da conciliação dos trabalhos domésticos e familiares, também terminam por atuar como fonte provedora de renda através de sua ação no mercado de trabalho. Assim, denota-se que ao misturar-se o ambiente

de trabalho com o ambiente doméstico e familiar, há mais sobrecarga para as mulheres, se comparado aos homens.

Ademais, Vieira, Garcia e Maciel (2020) confirmam que a presença masculina permanente no lar não significa cooperação ou distribuição justa das tarefas entre toda a família, mas sim o aumento do trabalho invisível e não remunerado das mulheres. O trabalho doméstico se torna maior e mais exaustivo à medida que há mais pessoas em continuidade na residência.

Ainda na categoria rede de apoio, pertencente à Classe 2, algumas entrevistadas, além de citarem o marido, mencionaram outras pessoas de quem tiveram ajuda durante o período de trabalho remoto:

[...] quando já estava liberado algumas coisas dentro da pandemia, a gente conseguiu voltar com a nossa funcionária, acredito que depois de uns dois ou três meses. Então, além do meu marido eu tinha essa ajuda de outra pessoa que cuidava da casa (ENTREVISTADA 1).

A minha única rede de apoio, se é que podemos dizer assim, era minha faxineira, que ia uma vez por semana e fazia o trabalho grosso da casa, mas o diário era eu que fazia, além de cuidar das crianças e fazer o trabalho remoto. Rede de apoio para minha criança não havia (ENTREVISTADA 4).

Minha rede de apoio principal sempre foi meu marido. Sempre eu e ele. Quando precisava, os avós. Minha sogra mora embaixo da gente (ENTREVISTADA 5).

Minha rede de apoio era o meu marido. Mas tínhamos uma vizinha que ajudava muito (ENTREVISTADA 6).

Meu marido é da área da saúde e trabalhou normalmente durante toda a pandemia. Por um tempo, moramos com meus pais, e minha mãe me ajudava muito com meu filho, inclusive ela ajuda até hoje, já que ele estuda meio período (ENTREVISTADA 7).

A minha rede de apoio foi um sobrinho mais velho, vinte anos, pedi para ficar meio período para brincar com ele [...] para que eu tivesse esse meio período para me dedicar ao trabalho remoto (ENTREVISTADA 8).

A principal rede de apoio continuou sendo o marido. Quando a prefeitura liberou os serviços não essenciais, nossa funcionária voltou. Aí tive mais ajuda com as atividades domésticas (ENTREVISTADA 9).

A minha rede de apoio durante o trabalho remoto, e até hoje, é a minha funcionária e o meu marido também. Na hora em que eu ia fazer as coisas do trabalho, eles ficavam com as crianças. A funcionária era só por conta dos meninos, na época da pandemia e quando esse tipo de serviço estava liberado (ENTREVISTADA 10).

Minha principal rede de apoio era meus pais [...] foi muito bom porque eu tinha meus pais bem próximos da gente. A gente se cuidava, eles me ajudavam com as crianças e a gente os ajudava também no dia a dia (ENTREVISTADA 12).

Minha principal rede de apoio eram e são os meus pais (ENTREVISTADA 14).

Nota-se que das dez entrevistadas, seis delas mencionaram algum familiar (mãe, pais ou sobrinho) ou algum conhecido (vizinha) como rede de apoio durante o período da pandemia e do trabalho remoto. Este resultado é corroborado com o estudo de Blulm et al. (2022), que afirmam que muitas das estratégias usadas pelas mães no gerenciamento do trabalho remoto incluem contar com familiares, amigos, colegas, cônjuges e até os próprios filhos como rede de apoio.

As entrevistadas 1, 9 e 10, afirmaram que, após a liberação dos serviços considerados não essenciais, puderam voltar a contar com a funcionária como rede de apoio. Ou seja, estas mulheres acabam recorrendo a outras mulheres para a atribuição e realização das tarefas de cuidado com a casa. Este fenômeno pode ser ratificado pelas contribuições teóricas de Hirata e Kergoat (2007) de que as trabalhadoras mulheres, aquelas mais abonadas, sentem a necessidade de delegar para outras mulheres, de classes menos abastadas, as tarefas domésticas. Este modelo de delegação, desse modo, além de mascarar as desigualdades entre homens e mulheres, pressupõe a existência de outras mulheres que, submetidas à pobreza, se insiram no mercado de trabalho de forma precária, exacerbando a clivagem entre mulheres (Hirata; Kergoat, 2007).

Faz-se necessário mencionar que ao serem questionadas sobre a questão racial das funcionárias, apenas uma das três servidoras afirmou que a funcionária era negra. As outras duas funcionárias que trabalham para as outras duas entrevistadas eram brancas. Apesar deste resultado não se tratar da maioria da amostra neste estudo no que diz respeito à questão racial das funcionárias, de acordo com a resposta dada pelas servidoras, faz-se necessário citar que todas as funcionárias são mulheres, âmbito em que raramente encontramos funcionários homens, e que há, ainda que em minoria, a presença de uma funcionária, dentre o grupo, considerada negra. Quanto à divisão sexual do trabalho, portanto, não restam dúvidas. Quanto à questão racial há de se considerar o tamanho da amostra desta pesquisa.

A divisão racial e sexual do trabalho é um conceito que, de acordo com Davis (2016), destaca a forma como tanto as relações raciais quanto as relações de gênero moldam e estruturam o mercado de trabalho de maneira desigual, uma vez que às mulheres e às pessoas negras, são frequentemente relegadas a empregos mal remunerados e precários devido à discriminação racial e de gênero. Essa divisão do trabalho tem raízes profundas no colonialismo, escravidão e patriarcado, e continua a ser uma realidade presente em nossa sociedade contemporânea.

Davis (2016) e Arruza *et al.* (2019) afirmam que a própria delegação do trabalho acaba por instituir a divisão racial do trabalho, onde esta delegação só é possível devido à

polarização do emprego de mulheres imposta pelo capitalismo (Hirata; Kergoat, 2007; Castro; Chaguri, 2020).

Esse achado da pesquisa também é ratificado com os estudos de Hirata e Kergoat (2007) e Castro e Chaguri (2020). Elas trazem que uma vez pagando o serviço de outra mulher para realizar o trabalho reprodutivo, há relevância e enaltecimento, pois existe tempo para estas mulheres desempenharem seus papéis profissionais e investir em suas carreiras. Temos então, uma realidade imposta pela condição de classe e gênero, onde a delegação do trabalho somente é possível devido à polarização do emprego de mulheres imposta pelo capitalismo (Bruschini e Lombardi, 2000). Esta polarização do emprego feminino não se apoia somente no nível de qualificação exigido pelas ocupações, mas também no grau de complexidade das atividades exercidas pelas trabalhadoras, assim como se manifesta em concentração específica de mulheres em determinados setores (Hirata, 2018).

Cabe aqui citar que a problemática em torno da delegação do trabalho reprodutivo se orienta na mercantilização do trabalho de cuidado. Por meio desta mercantilização, são formadas hierarquias sobre quem pode pagar pelo trabalho de reprodução social e quem o executa. Neste último, geralmente são mulheres social e economicamente vulnerabilizadas as responsáveis pela realização de tarefas domésticas (Zanello, 2018). Entretanto, essa delegação do trabalho é fiscalizada e observada pelas mulheres de classe média que contratam os serviços domésticos, mas que também acabam sentindo culpa e fardo mental em fazer essa supervisão (Zanello, 2018; Castro; Chaguri, 2020). Nesse sentido, ainda é a mulher que continua na responsabilidade de estar atenta ao trabalho reprodutivo, mesmo terceirizando-o.

Outro desafio encontrado em relação ao trabalho remoto realizado pelas servidoras técnico-administrativas - e que tem grande relevância para este estudo - foi o impacto que a pandemia e, conseqüentemente, o trabalho remoto, trouxe na vida das crianças e das famílias em seus cotidianos diários.

Segundo Oliveira (2020), é preciso ter sensibilidade analítica para reconhecer que as conseqüências do fechamento das escolas e das restrições de movimento, ainda que necessários, modificaram a rotina das crianças. Neste contexto, à prática de cuidados da família, foi adicionando novas formas de estresse aos cuidadores e, em muitos casos, tornou este cuidado inconciliável com os outros trabalhos que as mães, principais cuidadoras, precisavam desempenhar, como podemos perceber nos trechos das falas a seguir:

Muitas vezes eu trabalhei com meu filho no colo e, às vezes, nos momentos de reunião eu precisava cobrir a boca dele porque ele estava falando junto comigo.

Uma criança de três anos, não tinha o entendimento que ele deveria ficar calado naquele momento. Foi um desafio! (ENTREVISTADA 3).

Nos momentos que meu filho chorava, pedindo algo, pedindo comida, e meu telefone estava tocando, eu, sem perceber, priorizava o telefone e ainda brigava com ele para que ele se calasse. Quer dizer, com dois anos de idade a criança não tem compreensão que a mãe precisa atender o telefone, que aquilo é uma demanda do trabalho (ENTREVISTADA 4).

Às vezes eu estava em alguma reunião online e minha filha queria ficar comigo e meu marido tentava levar ela para longe. Teve um dia que eu saí para ir ao banheiro, quando eu voltei, a porta do quarto onde eu trabalhava estava fechada, e ela estava deitada no chão na porta, tentando me ver pela fresta. Eu chorei demais. A gente estava dentro de casa, mas a criança não entendia que era meu trabalho e que eu não podia dar atenção (ENTREVISTADA 6).

Minha dificuldade com o trabalho remoto foi estar com a criança em casa e conseguir um ambiente silencioso para trabalhar, participar das reuniões. Porque meu filho também queria participar comigo desses momentos. Várias vezes ele falava quando não podia falar e eu tinha que ficar desligando o áudio durante as reuniões, para ele não interferir na reunião. Ele queria saber com quem eu estava conversando, o que eu estava fazendo. Na cabeça dele, como eu estava no celular, talvez não parecesse trabalho, né? (ENTREVISTADA 7).

A minha maior dificuldade com o trabalho remoto era que as crianças não estavam acostumadas comigo em casa. Isso foi um desafio para elas. No início teve birra, choro porque eu ficava o dia todo fora, elas estavam acostumadas com outro ritmo. A mãe, em casa, o tempo todo, a cobrança é outra, né? Estamos mais perto, observamos e cobramos mais. Elas não gostaram muito. Mas logo acostumaram (ENTREVISTADA 12).

As falas das entrevistadas confirmam o estudo de Doretto e Furtado (2023) ao trazerem a ideia de que a pandemia representou a reconfiguração do lar, espaço que a criança identifica, teoricamente, como o de proteção e acolhimento, mas que ao serem privados de sair, de conviver com seus pares na escola ou na rua, as crianças foram obrigadas a manter uma relação quase que exclusiva com a sua família, havendo, portanto, uma forte interferência nas próprias formas de relacionamento familiar. As alterações provocadas no cotidiano familiar foram ocasionadas pela presença contínua de membros familiares em casa, ampliando o tempo de convivência entre eles, podendo gerar estresse, e, com isso, gerar relações tensas e sobrecarregadas entre adultos e crianças em confinamento (Sommerhalder; Zanotto; Pentini, 2021).

Conforme expressam Silva *et al.* (2020) e Prime *et al.* (2020) especialmente durante a pandemia, é necessário considerar que as atividades de trabalho, estudo, cuidados e lazer próprios e das crianças são intensamente influenciadas pelas demandas profissionais e pelas tarefas de gestão doméstica. A adoção do trabalho remoto ampliou essas responsabilidades, exigindo um maior equilíbrio para atender às diversas necessidades diárias.

Nesse sentido, ao refletir especificamente sobre as mães nessa ambiência provocada pelo isolamento social, Oliveira (2020) justifica os resultados apresentados, uma vez que percebe que o lar se tornou “um lugar-dentro-de-outro-lugar”, onde as novas formas e funções de trabalho remoto vão ter que dividir espaço e tempo com o cuidado e as tarefas domésticas. Estar “ausente em presença”, segundo a autora, é algo que exige dessas mães e das crianças pequenas um grande esforço emocional adicional.

Em relação à questão emocional, temos nos trechos das falas das entrevistadas 3 e 4, respectivamente:

“Muitas vezes eu trabalhei com meu filho no colo e, às vezes, nos momentos de reunião eu precisava cobrir a boca dele porque ele estava falando junto comigo”.

“Nos momentos que meu filho chorava, pedindo algo, pedindo comida, e meu telefone estava tocando, eu, sem perceber, priorizava o telefone e ainda brigava com ele para que ele se calasse”.

Percebe-se que além dos serviços domésticos e do cuidado com os filhos e família, existia ainda a sobrecarga mental relacionada à necessidade de gerenciamento de suas atividades laborais e que com o distanciamento social e sem contar com rede-de-apoio, essas mulheres tiveram suas rotinas modificadas, adicionando assim, novas formas de estresse diário (Souza; Machado, 2021).

Além de passarem a exercer seus trabalhos produtivos a partir de suas casas, as mulheres deste estudo passaram a realizar suas tarefas laborais de forma inesperada por meio de aparatos tecnológicos e recursos digitais sem terem sido treinadas ou terem recebido orientações mínimas para isso (conforme apresentado no item 6.1.1, conforme o gráfico 17, da seção 3, desta pesquisa). Este cenário obrigou essas profissionais a se adaptarem abruptamente ao novo ambiente de trabalho de forma remota, tendo que improvisar o próprio espaço doméstico e dividir, simultaneamente, a sua atenção entre as atividades profissionais e familiares, principalmente o cuidado com os filhos (Souza *et al.*, 2021).

Não obstante, o fato de vivenciar um momento inédito e desconhecido como a pandemia da Covid-19, além de forçar mudanças em seus cotidianos e em suas rotinas, colocando os sujeitos frente a um contexto de futuro incerto, onde as preocupações e tensões se modificavam a todo momento, incluindo o medo com o adoecimento, o sentimento de solidão e a falta de socialização, que causa um abalo profundo, além de uma sobrecarga e estresse emocional (Pimentel; Silva, 2021)

Estressores familiares, como dificuldades interpessoais e sobrecarga, repercutem diretamente no cuidado com as crianças. Para Bronfenbrenner (2012), o papel do trabalho dos pais nas relações parentais é reconhecido como um requisito para o estresse no trabalho, implicando a forma como os adultos lidam com as crianças em interações responsivas ou, em certas situações, hostis, sendo, esta última, a forma como as entrevistadas lidaram ao revelar, ao “cobrir a boca do filho” e “brigar para que a criança se calasse”, durante o momento em que atendiam uma demanda de trabalho.

Outro termo que também teve destaque dentro do *corpus* textual foi a expressão “trabalhar”. Ao serem questionadas sobre a quantidade de trabalho produtivo formal (remunerado), exercido nas funções de seus cargos durante a experiência do trabalho remoto, apenas três entrevistadas (20%) sentiram que trabalharam mais do que trabalhariam se estivessem em trabalho presencial:

Foi um desafio muito grande, sem horário de almoço, passando das dezoito horas, após o expediente, para que eu conseguisse dar conta do trabalho [...] em alguns momentos eu senti que trabalhei mais no trabalho remoto que no presencial. Eu sinto que as vezes eu trabalhei um pouco mais do que eu trabalharia normalmente porque é uma linha muito tênue, é uma fronteira muito pequena (ENTREVISTADA 3).

Eu realizava o trabalho no meu telefone particular, era impossível silenciar. E o meu perfil de trabalho também, eu não conseguia ver a ligação ou mensagem e pensar que aquele momento era meu horário de almoço e que depois eu retornava. Eu ficava o tempo todo disponível. Muito mais do que eu ficaria no trabalho presencial. Trabalhei muito mais no trabalho remoto. No presencial você saiu do seu setor, vai embora para casa e acabou. Sequer olho e-mail (ENTREVISTADA 4).

Tinha dias que eu trabalhava e perdia a noção de quantidade de horas. Trabalhava muito mais do que oito horas por dia. as vezes nem fazia horário de almoço, muito preocupada com os programas. Eu trabalhei mais no trabalho remoto que no trabalho presencial, sem dúvidas. Eu perdi o controle. Vi que não estava dando conta. Tive que começar a colocar alarme para parar de trabalhar, tive que estabelecer alguns horários para brincar com a minha filha (ENTREVISTADA 6).

Estes achados vão de encontro à pesquisa de Bridi *et al.* (2020), uma vez que no estudo da referida autora, houve um aumento de 113,69% de trabalhadores que executaram suas atividades laborais por mais de oito (08) horas diárias no trabalho remoto no momento da pandemia do Covid-19, sobrecarregando os servidores no sentido de mais trabalho, em termos de horas e dias trabalhados, gerando um ritmo mais acelerado.

As participantes da pesquisa, não confirmaram que houve mais trabalho produtivo na forma remota, e conseqüentemente mais horas e dias trabalhados, ne mesmo a intensificação do ritmo de trabalho. Em alguns casos, as entrevistadas citaram, inclusive, que sentiram ter trabalhado menos do que trabalhariam no presencial. Nos limites desta pesquisa este dado nos

leva a algumas reflexões ao mesmo tempo em que se desdobra em novos questionamentos, nos indicando futuros estudos. Neste sentido, poderíamos inferir que com o uso das tecnologias digitais a força de trabalho seria menos explorada, contradizendo a exploração capitalista, analisada por Marx (1985), visto que algumas afirmam que sentiram ter trabalhado menos? Ou seria mais um dos resultados do processo de alienação capitalista ao lançar o véu ideológico sobre as tecnologias à serviço do capital? Ou a questão de gênero, em que as mulheres têm suas subjetividades forjadas a atender e realizar múltiplas tarefas de cuidado ao mesmo tempo se equilibrando com o trabalho profissional, estar em casa e com as fronteiras entre o cuidado e profissional borradas, deu a falsa sensação de sequer reconhecer o trabalho profissional?

Todavia, temos que as participantes da investigação nos informaram que houve, sim, a intensificação do trabalho do cuidado. Assim, a exploração de mão-de-obra do trabalhador pode ser confirmada por meio da intensificação do trabalho feminino que ocorreu em virtude da justaposição entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo (Antunes, 2020) realizada pelas trabalhadoras durante o período do trabalho remoto.

Ademais, também há maior exploração da classe trabalhadora na medida em que os custos do trabalho remoto recaíram sobre o trabalhador, além de eventuais despesas oriundas desta modalidade de trabalho, conforme relatos de três entrevistadas (25%):

Eu que tive que comprar meu equipamento, comprar um notebook novo, tive que melhorar a minha internet, mudar meu plano de telefone, isso tudo ficou à minha responsabilidade (ENTREVISTADA 3).

Inclusive precisei comprar um celular novo, o meu estava travando nas reuniões online. Tive que comprar com o meu dinheiro e não era uma necessidade para mim, mas vi que era para o trabalho. Se não fosse isso, teria demorado mais para trocar de aparelho (ENTREVISTADA 6).

[...] a gente passa por necessidades como ter uma internet boa, meu computador pessoal não era bom, a universidade não me deu suporte de computador, de internet, não tive suporte nenhum, nem na parte de eletrônicos nem na parte de logística, de orientação, porque na verdade, a própria universidade não saberia como orientar, foi tudo muito novo para todo mundo (ENTREVISTADA 13).

Dessa forma, os resultados obtidos corroboram com o trabalho de Junior e Iantas (2020) ao afirmar que a modalidade do trabalho remoto assume uma posição na evolução do capitalismo na qual a exploração do trabalho não pago é elevada ao máximo: o patronato, neste caso o Estado, não arca com os custos dos meios de produção, uma vez que a produção ocorre dentro da moradia da trabalhadora, a mão de obra é mais barata, uma vez que há menos

gastos em seu holerite e, ainda, não prevê pagamentos de horas extraordinárias ou noturnas, entre outros.

Tais resultados também vão ao encontro das análises teoria de Antunes (2019) de que nesse processo o capital consegue aumentar a taxa de extração de mais-valia, justamente porque repassa para o trabalhador os custos da manutenção dos meios de trabalho, denunciando, sobremaneira, a precarização do trabalho técnico-administrativo.

A Figura 4 demonstra, por meio da nuvem de palavras e pela representação gráfica da frequência de palavras, a síntese dos resultados que foram apresentados nesta Classe 2 em relação ao trabalho remoto.

Figura 4: Nuvem de palavras sobre a experiência do trabalho remoto



Fonte 28: Dados da pesquisa (2024), elaborados com base no *software* Iramuteq

#### **Classe 4 – Trabalho presencial**

A classe 4 denominada “**Trabalho presencial**” é responsável por 17,8% dos segmentos de texto. A questão do trabalho presencial está diretamente relacionada com o trabalho remoto, já que na época este foi aderido de forma emergencial, como medida de proteção e, ao mesmo tempo, como forma de dar continuidade às atividades da Universidade Federal de Viçosa em meio à pandemia da Covid-19, sendo, portanto, temporário. Terminado

o período de trabalho remoto emergencial, as servidoras participantes desta pesquisa tiveram que voltar ao trabalho na modalidade presencial.

No trabalho presencial, modalidade oficial de trabalho realizado pelos servidores da UFV anteriormente ao período da pandemia, Souza *et al.* (2021) relata ser possível identificar alguns prós e contras, dentre eles, uma maior interação com colegas de trabalho, horários definidos para entrada, almoço e saída da empresa e a objetividade de estar em um ambiente que é totalmente dedicado ao trabalho.

As falas, a seguir, retratam bem isso:

Foi um misto de sentimentos voltar ao trabalho presencial, mas foi bom poder voltar ao seu local de trabalho, rever os colegas, mesmo que em distanciamento, as vezes a gente trabalhava em turnos alternados (ENTREVISTADA 3).

Acho muito difícil trabalhar em casa. No trabalho presencial você tem um ambiente de trabalho preparado para isso, a própria estrutura, que em casa, muitas vezes, a gente não tem (ENTREVISTADA 7).

Segundo Esperandio (2020), entre os pontos negativos do trabalho presencial pode-se identificar o longo tempo do dia dentro de transportes e congestionamentos, que acabam causando desânimo ao chegar no trabalho e por consequência uma maior tendência ao estresse, além do pouco tempo com a família, principalmente com os filhos. Os resultados encontrados corroboram, principalmente, com este último ponto, sendo a principal queixa entre a maioria das entrevistadas (53,3%), ao relatarem suas experiências de retorno ao trabalho presencial:

O meu retorno para o trabalho presencial foi difícil porque, quando retornei, eu já tinha duas filhas e elas estavam muito acostumadas comigo em casa, o tempo inteiro. A minha segunda filha era bem bebê, quando eu retornei, e foi difícil nesse sentido de desprendimento entre mãe e filhas (ENTREVISTADA 1).

Voltar ao trabalho presencial causou alguns atritos no sentido de voltar com minha filha para a creche em período integral, é doloroso (ENTREVISTADA 2).

Eu não queria voltar o dia inteiro e colocar meus filhos o dia todo na escola. Eu já tinha comigo que isso não dava mais para mim (ENTREVISTADA 5).

Foi muito desafiador. Um pouco difícil, porque eu tive que afastar do meu filho. Eu no trabalho e ele na creche tinha aquele distanciamento (ENTREVISTADA 8).

Voltar ao trabalho presencial foi mais complicado por causa das crianças. A gente já estava acostumada àquela rotina em casa, juntos, se vendo todo dia, e aí passei a não vê-los mais durante o dia, porque trabalho presencial, oito horas por dia, é pouco tempo com eles na rotina do trabalho presencial (ENTREVISTADA 10).

Voltar ao trabalho presencial foi péssimo, horrível, sofrido! [...] para mim, o trabalho remoto foi a melhor experiência da minha vida, pude estar mais com os meus filhos, vê-los crescer, aprender (ENTREVISTADA 12).

Voltar foi ruim, uma sensação de angústia em deixar meu filho. Estava ótimo passar muito tempo com ele. Confesso que eu preferiria continuar no trabalho remoto, justamente por poder estar com meu filho. Voltar foi um sofrimento, queria ficar em casa com ele, acompanhar seu crescimento (ENTREVISTADA 13).

Voltar ao trabalho presencial foi muito difícil, muito difícil. Até hoje eu acho difícil [pausa para choro]... Eu vou trabalhar angustiada, pensando na minha filha, fico pensando se ela está sendo realmente bem cuidada, pensando que passo pouco tempo com ela, quase não vejo ela crescer (ENTREVISTADA 14).

As falas das sujeitas acabam por contrapor, dessa maneira, a visão de Castro, Silva e Oliveira (2018), trazida na Classe 2 - “Trabalho remoto” deste estudo. As autoras, ao tratar da questão da maternidade, a coloca como um dos desafios para as mulheres no exercício do trabalho remoto, durante a pandemia da Covid-19. Porém, na visão das mesmas entrevistadas, agora em relação à experiência do retorno ao trabalho presencial (Classe 3), paradoxalmente, o lado maternal tornou-se o beneficiado. Os fragmentos das falas da maioria das mães evidenciam a dificuldade em voltar ao trabalho presencial por conta do vínculo afetivo, aparentemente, ainda mais fortalecido com os filhos durante a experiência do trabalho remoto. Algumas mães, inclusive, utilizaram do seu direito de férias para adiarem a volta ao trabalho presencial e poderem ficar um pouco mais de tempo com seus filhos.

Nota-se que para muitas mães a volta ao trabalho presencial foi possível mediante a reabertura das escolas e creches. Para uma pequena parcela das servidoras entrevistadas voltar ao trabalho presencial foi possível em razão, também, da volta dos serviços considerados não essenciais na época da pandemia, como os serviços prestados por funcionárias e babás:

Para retornar ao presencial, precisamos arrumar outra pessoa para ficar com minhas filhas no meio período em que não estavam na escola. Precisei então, de uma segunda rede de apoio, de uma babá para as crianças (ENTREVISTADA 1).

Voltar ao trabalho presencial foi uma mistura de sentimento. Eu tive sorte de ser servidora pública, de voltar praticamente junto com a escola das crianças. Então foi quando elas voltaram que realmente eu voltei (ENTREVISTADA 3).

Eu não voltei ao presencial junto com todo mundo. Emendei férias e mais um mês de trabalho remoto, por conta do bebê. Quando voltei ao trabalho presencial mesmo, coloquei ele na escolinha período integral. Ele ficou três meses em período integral na escolinha, só que ele começou a adoecer muito, aí vem aquela culpa de mãe, né? Foi quando decidimos contratar uma babá (ENTREVISTADA 9).

Eu só consegui voltar de fato ao trabalho quando meu filho voltou para a escola. Minha filha ficava o dia todo com a funcionária, mas depois, acabou indo para a escola também (ENTREVISTADA 11).

Voltar ao trabalho presencial foi bom na medida que as crianças voltaram para a escola, eu voltei para o meu trabalho e as coisas ficaram um pouco mais fáceis no sentido de menos sobrecarga (ENTREVISTADA 15).

Percebe-se que para as entrevistadas 1, 9 e 11 (25%), além da reabertura das escolas foi necessário, ainda, contar com o trabalho de uma outra mulher. Este resultado é ratificado pelos estudos de Zanello (2018) sobre a mercantilização do cuidado, onde são formadas hierarquias sobre quem pode pagar pelo trabalho de reprodução social e quem o executa. Neste último, geralmente são mulheres social e economicamente vulnerabilizadas as responsáveis pela realização de tarefas domésticas.

A Figura 5 demonstra e confirma, por meio da nuvem de palavras, sobre a vivência das entrevistadas em relação ao retorno ao trabalho presencial.

Figura 5: Nuvem de palavras sobre a vivência do retorno ao trabalho presencial



Fonte 29: Dados da pesquisa (2024), elaborados com base no *software* Iramuteq

### **Classe 5 – Ensino não presencial e o trabalho de ensinar**

Já a classe cinco, designada “**Ensino não presencial e o trabalho de ensinar**” é responsável por um percentual de 15,8% de segmentos de texto do *corpus*. Com o fechamento das instituições de ensino durante a pandemia, muitas das mães que tinham nas creches e escolas suas principais redes de apoio enfrentaram mais um desafio: dar continuidade ao ensino de seus filhos, porém agora de forma não presencial a partir de suas casas.

As demandas educacionais requisitadas pelas escolas que ofertaram o ensino não presencial foram executadas, majoritariamente, pelas mães participantes deste estudo. Contudo, três servidoras (20%), em algum momento da pandemia, decidiram não permanecer com seus filhos matriculados na instituição, justificando o motivo para tal escolha conforme as falas a seguir:

A escola que minha filha estava matriculada até chegou a mandar vídeos de atividades, mas para mim não fazia o menor sentido, já que ela tinha um ano e não tinha nem acesso à tela, televisão ou celular na nossa casa. Eu, inclusive, acabei optando por tirar ela dessa escola, porque para mim não havia sentido ela ter nenhuma atividade escolar online na idade que ela tinha na época (ENTREVISTADA 1).

Meu filho permaneceu matriculado na escolinha por uns três meses na época da pandemia. Ele não tinha nem um aninho na época, eu não estava achando interessante a rotina de atividades que a escola estava propondo. E como eu sempre fui lúdica, sempre brinquei muito com ele, resolvi tirar ele da escola e continuar com as atividades que eu achava que ele se interessava. Mas assim que as escolas reabriram, ele voltou normalmente (ENTREVISTADA 9).

Quando eu achei que ela já estava bem adaptada na escolinha, veio o lockdown. Para mim não tinha necessidade de um bebê da idade dela ter aulas remotas, com tela. Passaram algumas semanas com esse ensino e eu vi que não valeria a pena pagar escola para isso, ela tinha só onze meses, não fazia sentido aquele ensino. Tentei fazer o que conseguia, atender suas demandas de cuidados, que eram muitas, e uma ou outra atividade. Um livro, tinta, essas coisas (ENTREVISTADA 14).

No que diz respeito à implementação do ensino remoto na educação infantil, alguns entraves podem ser identificados: barreiras pessoais (falta de treinamento/qualificação dos professores); barreiras técnicas e/ou financeiras (falta de conexão à internet e de equipamentos). No caso das referidas entrevistadas, temos as barreiras logísticas: incompatibilidade com a rotina da família, insatisfação ou desconfiança em relação ao ensino remoto, incapacidade de o ensino remoto alcançar as necessidades dos alunos (Dong; Cao; Li, 2020).

Das doze servidoras (80%) que mantiveram seus filhos matriculados na instituição durante todo o período da pandemia e trabalho remoto e que deram continuidade, normalmente, às atividades do ensino não presencial juntamente às crianças, estas demonstraram ter sido uma experiência tranquila. Elas não citaram qualquer aumento de horas trabalhadas em relação à função de educar os filhos, contrariando, assim, o estudo de Araujo et al. (2022) que afirma que esta modalidade de ensino acarretou um aumento de horas trabalhadas pelas mães e dedicadas diariamente à educação formal de seus filhos:

Sobre o ensino não presencial, não senti dificuldade. Acho que porque por ela ser muito pequenininha, a demanda de ensino é proporcional à idade dela. E como eu já sou muito lúdica, eu já ensinava na brincadeira mesmo, sempre ensinei, sempre tive paciência para questões da escola, sabe? Não teve nada diferente de brincadeira. Ela tinha um ano e pouquinho, quase dois. Então era na brincadeira. Todo mês a professora mandava material. Foi tranquilo, não me senti sobrecarregada (ENTREVISTADA 2).

Meu filho tinha pouquíssimas atividades do ensino não presencial, do ensino online. Ele era muito novinho, as professoras mandavam algumas atividades, mas era superficial (ENTREVISTADA 4).

Na época da pandemia, a idade dela e a fase que ela estava na escola permitiu que fosse mais tranquilo. Ela tinha aula remota uma vez na semana [...] durante a semana, nos dias sem aula, a professora passava atividades para fazer com ela. A escola fazia um pacote semanal, um kit, para a gente buscar. Era tranquilo fazer as atividades com ela, eu adorava. (ENTREVISTADA 5).

Pela idade que minha filha tinha, eu não preocupei tanto com o ensino. Tentava brincar com ela, ensinei as cores. A escola dela fazia um kit de atividades para idade da criança e mandava para gente por um valor simbólico. Isso me ajudava. Mandava com as orientações da atividade, da atividade em si e da faixa etária da criança, e era uma atividade para fazer por dia [...] se ela gostasse muito da atividade ela ficava o dia inteiro entretida. Foi muito legal (ENTREVISTADA 6).

Não tive dificuldades. Eu sempre amei brincar com meu filho, ser lúdica, sempre tive muita paciência. Foi um período muito gostoso, de estar junto fazendo atividades, apesar das circunstâncias da pandemia e da Covid (ENTREVISTADA 9).

Não teve aula remota. Eles mandavam o que na época chamou de PET, que eram aquelas atividades programadas, tipo um kit de atividades [...] eu sentia que a gente ali brincava de escolinha [...] acho que foi muito bom, adorei a experiência de ter esse tempo com eles (ENTREVISTADA 12).

Alterou nossa rotina de uma forma muito tranquila. Eu sempre tive paciência para ajudar com o dever, não foi nenhum desafio para mim. Passamos a fazer as atividades da escola em casa. Atividades bem preparadas pelos professores e muito lúdicas também. Para falar a verdade, eu adorei ter esse tempo para o meu filho. Não tive dificuldades, não (ENTREVISTADA 13).

Para duas servidoras (16,6%), a adoção do ensino não presencial não foi uma experiência tranquila como a da maioria, aparentemente, pela fase pré e alfabetizatória em que suas crianças se encontravam:

A experiência com o ensino não presencial eu defino como traumática. Meu filho estava com quatro anos. Teve que fazer aquela fase pré-alfabetizatória toda em casa. Aula online cinco vezes na semana, mas em horário mais curto do que a aula presencial [...] a dificuldade de concentração, ele muito pequeno. Eu sentia que ele não tinha muita paciência para acompanhar a aula. A sensação que eu tenho, até pela minha falta de experiência na área da pedagogia é que talvez a fase de alfabetização necessite de um contato mais próximo porque não é só o ensino em si. Você precisa ensinar a criança a pegar no lápis, a questão do toque. Você precisa estar perto para ver a criança fazendo o traçado e não tinha como a professora ver se a criança está fazendo correto ou não. Eu penso que nessa fase específica da alfabetização a presença física do professor faça muita diferença (ENTREVISTADA 11).

Ter as escolas fechadas na época do trabalho remoto também foi um grande desafio. A minha filha mais velha tinha aula online [...] ajudar, acompanhar e ensinar a criança que estava na alfabetização foi bem desgastante, foi bem desafiador. Foi um grande desafio, com certeza (ENTREVISTADA 15).

Estes resultados se confirmam através da pesquisa de Silva (2022) que demonstra que o processo de alfabetização durante o ensino não presencial, evidenciou como ele foi conturbado mediante as dificuldades que vieram junto com esta modalidade de ensino, principalmente em como os pais estavam despreparados para este papel de orientadores.

Esse despreparo é compreensível uma vez que alfabetizar, segundo Luiz (2020) envolve todo um processo de dedicação, compromisso e a prática de diversas estratégias por parte do professor para que ocorra o desenvolvimento do processo de leitura e escrita. Apesar de terem assumido um papel de educadoras durante a pandemia, as mães entrevistadas não tinham, segundo elas, qualquer experiência formal e/ou profissional com alfabetização.

Faz-se evidente como o contexto pandêmico aponta as desigualdades de gênero, evidenciadas nos múltiplos papéis atribuídos às mulheres-mães, que além das tarefas remuneradas e domésticas, o cuidado com a família ou outros, agora assumiram a tarefa extra de serem professoras domiciliares de suas próprias crianças, ainda que sem contar com nenhum conhecimento ou experiência prévia no assunto. Antunes, Silva e Pereira (2021, p. 80) afirmam que essas mães “precisaram arrumar momentos situados específicos para as demandas das atividades escolares das crianças, algumas vezes mais de uma e de anos escolares diferentes, implicando em alteração e adequação de tempos e espaços que já eram atarefados”

Antunes e Ciríaco (2021) enfatizam, ainda, o esforço dessas mulheres-mães que mesmo com limitações no que diz respeito a falta de conhecimentos pedagógicos e a dificuldade do trabalho de ensinar, se esforçam para que as crianças acessem os conteúdos propostos remotamente pela escola e estejam em dia com as tarefas.

Em relação ao trabalho de ensinar, uma (6,6%) das duas entrevistadas que afirmaram que o ensino não presencial não foi uma experiência tranquila, inclusive nas palavras dela foi “traumática”, pode-se notar, na fala a seguir, como esta nova tarefa desempenhada por ela gerou ainda mais estresse e irritabilidade:

A experiência de ensino remoto eu considero frustrante, traumática e sem sucesso. São uma série de limitações a começar pela falta de estrutura na minha casa, muita das vezes a internet falhava e as crianças não entendem essas coisas. A dificuldade de concentração dele [...] a minha maior limitação, sem dúvidas, foi o exaurimento físico e mental em que eu me encontrava por conta da pandemia. Se eu tivesse numa condição física e psicológica melhor, com certeza, eu teria gritado menos com meu filho, eu teria batido menos nele. Eu teria disso uma presença melhor para ele (ENTREVISTADA 11).

As consequências do fechamento de escolas e das restrições de movimento, modificaram a rotina das crianças e impactaram as práticas de cuidado das famílias. Para Oliveira (2020), a suspensão das aulas presenciais adicionou novas formas de estresse e tensão aos cuidadores.

O resultado apresentado, apesar de contar com apenas um depoimento, é extremamente importante para esta pesquisa pois demonstra que a mãe, já exaurida física e mentalmente em razão de todas as incertezas trazidas pelo cenário pandêmico, teve, ainda, de assumir, com dificuldade, à nova função, trazida pela pandemia: ensinar seu filho, que estava em fase pré-alfabetizatória. Segundo a entrevistada, por já estar abalada e exaurida emocionalmente pela pandemia, ensinar o filho, diante das características e desafios específicos da fase de ensino pré-alfabetizatória, juntamente com a sua não experiência na área pedagógica, fez com que situações de estresse fossem geradas, culminando em gritos e violência física contra o filho. Este resultado vai ao encontro da pesquisa de Brown et al. (2020) que demonstra que o aumento da tensão intrafamiliar se tornou potencial para violência, incluindo disciplina severa, parentalidade negligente e maus-tratos infantis. O aumento de práticas parentais negativas no contexto da pandemia de Covid-19 foi relatado a partir de aumento em situações como gritos e violências por parte dos cuidadores como forma de disciplina.

Sales (2021) chama a atenção para o fato de que ao considerarmos o contexto pandêmico, todas as funções já desempenhadas, historicamente, pelas mulheres, foram intensificadas, já que as mães passaram a acumular tarefas domésticas, tarefas do trabalho remunerado executadas em trabalho remoto, o cuidado com as crianças e, agora, a mediação das suas atividades escolares, antes responsabilidade principal dos/as professores/as, o que acabou acarretando desgaste físico e emocional e culpabilização dessas mães (Sales, 2021, p. 118).

Faz-se importante mencionar nesta categoria do “Ensino não presencial e o trabalho de ensinar”, o fato de que a minoria das servidoras entrevistadas (25%), mencionou a participação do pai da criança, desempenhando ou, ao menos, dividindo a função de adulto responsável pelas atividades a serem desenvolvidas com os pequenos nessa modalidade de ensino:

Era uma atividade para fazer por dia [...] A gente retirava na escola. Ou eu ou meu marido fazíamos a atividade com ela (ENTREVISTADA 6).

A questão da escola foi um pouco mais complicada porque tinham as atividades que tínhamos que fazer com eles. Era eu ou o pai quem fazia as atividades com a criança (ENTREVISTADA 10).

Eram aquelas atividades programadas, tipo um kit de atividades. A gente fazia essas atividades com as crianças, eu e, às vezes, meu marido (ENTREVISTADA 12).

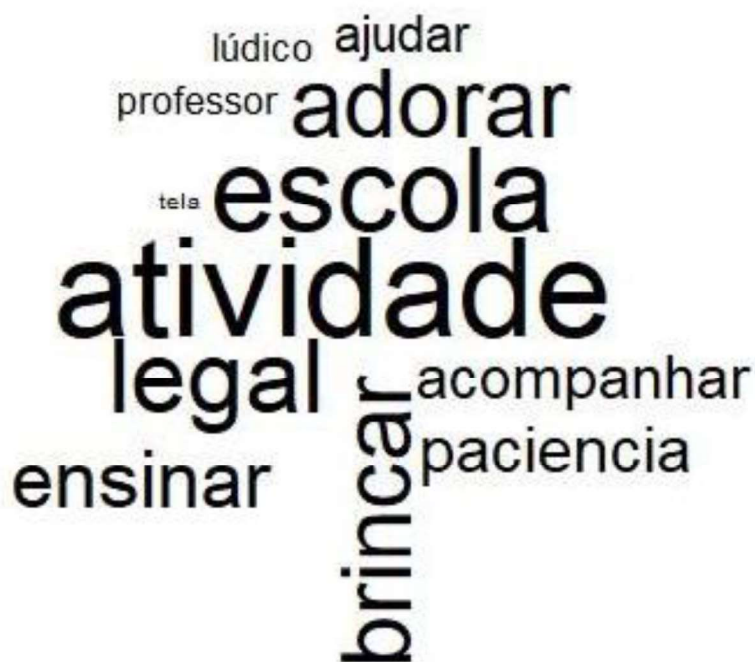
Nota-se que auxiliar as crianças nas atividades escolares foi mais uma, entre as diversas demandas atribuídas socialmente às mulheres ao longo da pandemia, corroborando com o pensamento de Biroli (2018) de que umas das faces cruéis da responsabilização desigual é a atribuição às mães não apenas de tarefas cotidianas, mas da responsabilidade por educar e proteger seus filhos.

Estes comportamentos exigidos das mães foram socialmente construídos sob as bases de uma sociedade patriarcal. Federici (2019) traz à tona o “mito do trabalho feminino”, no qual se idealiza que a mulher seja capaz e eficiente em todos os aspectos, envolvendo as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos.

Apesar da maioria das entrevistadas não ter relatado sobrecarga ou acúmulo de horas trabalhadas com esse novo papel de educadora dos filhos trazido pela pandemia e, conseqüentemente, pelo ensino não presencial, os resultados obtidos e expostos na classe 5 permitem inferir que as percepções e avaliações trazidas por essas mães sobre o ensino não presencial atravessam questões de desigualdade de gênero e algumas disparidades socioeconômicas. Estes resultados vão, agora, ao encontro do estudo de Araujo *et al.* (2022) que afirma que os papéis que couberam às mulheres na condução das atividades escolares de seus filhos durante a pandemia, demonstraram que o fenômeno da divisão sexual do trabalho continua a ser realidade e as expõem a mais uma tarefa exercida sem a devida capacitação e remuneração.

A Figura 6, gerada pela nuvem de palavras, revela a percepção das entrevistadas sobre o ensino não presencial adotado durante o contexto de pandemia e trabalho remoto.

Figura 6: Nuvem de palavras sobre a experiência do ensino não presencial



Fonte 30: Dados da pesquisa (2024), elaborados com base no *software* Iramuteq

## Eixo 2 – Trabalho Híbrido

O eixo dois, denominado Trabalho Híbrido, inclui a classe três intitulada “Trabalho Híbrido: a solução para o futuro?”, que será analisada a seguir.

### Classe 3 – Trabalho híbrido: a solução para o futuro?

A classe três, denominada, “**Trabalho híbrido: a solução para o futuro?**”, foi responsável por 32,61% dos segmentos de texto. Para Gonçalves e Magalhães (2022), o trabalho híbrido representa a junção de duas formas de trabalho, uma modalidade que combina o trabalho presencial com o trabalho remoto.

A Universidade Federal de Viçosa, *locus* deste estudo, está em elaboração de uma proposta de trabalho híbrido na instituição através da implementação do seu Programa de Gestão e Desempenho – PGD. Com base na experiência que tiveram em relação ao trabalho remoto emergencial, as entrevistadas expuseram suas avaliações sobre a referida proposta.

Quatro servidoras (26,7%) enfatizaram que a proposta de implementação do trabalho híbrido seria um “sonho”, e justificam o porquê:

O trabalho híbrido, se vier mesmo, acredito que será um sonho, para todo mundo. Você trabalhar de casa, é um certo conforto. Não com o cenário de trabalho remoto com pandemia. Mas no cenário atual, com vacina, escolas abertas, vida normal, o trabalho híbrido é um sonho, sim (ENTREVISTADA 5).

Acho que o trabalho híbrido é a nossa maior expectativa, né?! Para a gente que é mãe é um sonho! [...] eu consegui ser mãe, ser presente, uma coisa que eu não era no trabalho presencial, era bem diferente (ENTREVISTADA 12).

Avalio a proposta do trabalho híbrido como perfeita, meu sonho como mãe! Principalmente para nós, mulheres-mães, trabalhar assim nos daria condições de trabalhar com mais tranquilidade. Você trabalhando com seu filho em casa resolve muitas questões, principalmente questões que carregamos com a maternidade, a culpa de estar longe, a preocupação, o pouco tempo com eles. Para mim seria perfeito o trabalho híbrido (ENTREVISTADA 13).

O trabalho híbrido, para mim, seria uma maravilha [...] a rotina da gente é extremamente corrida e desgastante. O trabalho híbrido me daria possibilidades de cuidar um pouco melhor, dar mais atenção para minhas filhas, cuidar um pouco mais da minha família [...] seria muito vantajoso. Seria um sonho, na verdade, para mim, é um sonho. Não sei se essa possibilidade do trabalho híbrido será realmente implantada aqui (ENTREVISTADA 15).

Faz-se necessário destacar que as crianças, filhas/os das servidoras entrevistadas, estão na fase da educação infantil, com idade entre zero meses a cinco anos, fase considerada como primeira infância. Logo, poder estar mais perto dos filhos pequenos, desenvolvendo uma maternidade mais ativa e presente, acompanhando, de perto, o processo de desenvolvimento dos mesmos sem a necessidade de delegar todos os cuidados referentes às suas crianças a um terceiro, é, realmente, uma possibilidade maravilhosa de maternagem para mulheres-mães, onde nesta pesquisa, em particular, é mencionado como sonho para estas servidoras.

Para Bowlby (2002), a primeira infância, relativa ao período do nascimento até os seis anos de idade, é considerada uma etapa de vida em que a criança carece de uma atenção redobrada dos pais, uma vez que falhas nesse período podem acarretar sérios problemas no seu desenvolvimento cognitivo e emocional.

Reitera-se, por conseguinte, a necessidade de os pais serem presentes na vida da criança, estabelecendo um vínculo emocional que dê a ela segurança e confiança (Winnicott, 2012; Bowlby, 2002). A criação de um filho requer um trabalho conjunto de afeto, acolhimento, presença e equilíbrio de todos aqueles que estão implicados com a vida dessa criança, em especial da mãe (Winnicott, 2012).

Os resultados encontrados são reforçados pelos estudos de Bowlby (2002) ao trazer que a mãe desempenha importantíssimo papel no processo de desenvolvimento, individuação e interação social da criança, pois é ela que, com sua presença e suas atitudes, irá dar à criança a segurança necessária para explorar o mundo que a rodeia. A maternagem presente, portanto,

é fundamental para conferir à criança um aporte de cuidados que lhe possibilitem dar início a um processo de desenvolvimento pessoal e real, proporcionando condições de enfrentar os desafios de cada etapa do desenvolvimento infantil (Franco, 2015; Bowlby, 2002; Winnicott, 2012).

Pode-se perceber nas falas das três últimas entrevistadas (25%), que a possibilidade de o trabalho na modalidade híbrida tornar-se uma realidade na UFV, relaciona-se com a possibilidade de uma maternidade mais presente. Para Lemos *et al.* (2020), estar perto dos filhos é um dos aspectos considerados como positivos de trabalhar a partir de casa.

Ratificando as vantagens relacionadas ao trabalho híbrido, Fernandes (2023) afirma que esta modalidade pode impactar de forma positiva o conflito trabalho-família, promovendo um maior bem-estar e sucesso dos participantes nas esferas do trabalho e da família, uma vez que pode ser interpretado como uma forma mais fácil de conciliar os papéis profissionais e pessoais, principalmente às mulheres, que já acumulam, ao longo da história, inúmeros papéis sociais.

Outras entrevistas não utilizaram o termo “sonho” para a implementação do trabalho híbrido, porém ratificaram ser uma modalidade de trabalho positiva, como nas passagens a seguir:

Acredito que as mães servidoras terão muito ganho com isso, com o trabalho híbrido, uma vez que nosso trabalho não será afetado de maneira alguma e em contrapartida, vamos poder acompanhar a vida do filho, estar mais próximo [...] além de tudo seria muito motivacional para nós, mães, sabendo que a gente não estaria deixando de lado nosso trabalho, nossa vida profissional, mas também conseguiríamos estar conciliando com a nossa vida de mãe (ENTREVISTADA 1).

Eu ficaria mais tranquila. Não teria problema nenhum. Me organizaria melhor em casa. Hoje eu faria um trabalho híbrido. Com certeza! É um excelente alternativa para as mães (ENTREVISTADA 2).

Eu acho que a possibilidade do trabalho híbrido seria muito melhor. Se eu pudesse, por exemplo, trabalharia só a parte da manhã ou só a tarde. Eu conseguiria equilibrar com minhas outras funções (ENTREVISTADA 6).

Para mim seria ótimo. A gente sabe que o trabalho remoto é um pouco mais flexível, você consegue fazer as suas atividades [...] além da gente poder fazer as atividades domésticas, a gente pode resolver alguma coisa que não teria tempo. Eu acho muito bom (ENTREVISTADA 9).

Eu avalio a proposta do trabalho híbrido como positiva [...] acredito que determinados trabalhos a gente consegue render mais nessa modalidade. Mas tem coisas específicas que só conseguimos fazer no setor. Por isso acho interessante o trabalho híbrido [...] acho que ganhamos em qualidade de vida porque não tem aquela correria para sair de casa para trabalhar. (ENTREVISTADA 10).

Eu interpreto a possibilidade do trabalho híbrido como algo maravilhoso, totalmente eficaz. Boa parte do trabalho que eu tenho para fazer já é feito online, via sistema. E tudo isso que acredito que poderia tranquilamente ser feito de forma remota, em casa

[...]. Acredito muito na eficácia do trabalho híbrido, sem contar a qualidade de vida que você tem com isso, porque você consegue administrar seu tempo de acordo com a sua rotina (ENTREVISTADA 11).

O trabalho híbrido seria maravilhoso. Tanto, que não consigo entender até hoje porque ainda não foi implementado aqui [...] eu sou super a favor do trabalho híbrido, porque realmente dá certo. Nós vimos na pandemia que deu (ENTREVISTADA 14).

Nota-se que estes depoimentos das entrevistadas, somados aos três anteriores, totalizam a avaliação de onze servidoras. Temos, assim, que a maioria das entrevistadas deste estudo (73,3%), considera positiva e benéfica a implementação do trabalho híbrido na UFV.

Uma servidora entrevistada (6,6%) afirma que com a possível implementação do trabalho híbrido tem medo de acumular mais funções:

Mas eu ainda tenho medo de acumular mais funções. As pessoas pensam: você vai estar em casa mesmo, dá para fazer isso e aquilo. Está trabalhando de casa, pode fazer as atividades domésticas e as formais junto. Eu tenho medo disso. É um pensamento quase enraizado (ENTREVISTADA 4).

Esta fala vem ratificar os resultados já encontrados nas classes 1 e 2 deste estudo, intituladas “Os trabalhos doméstico e de cuidado: o trabalho reprodutivo não remunerado” e “Trabalho remoto”, respectivamente, no que tange à sobrecarga de trabalho feminina durante o período de trabalho remoto emergencial.

O trabalho remoto permite que o indivíduo execute seu trabalho remunerado, se dedique aos cuidados infantis e domésticos, no mesmo lugar (Mendes; Hastenreiter Filho; Tellechea, 2020). Porém, de acordo Monzato (2022), o que, visivelmente, pode parecer um benefício, pode gerar consequências negativas, principalmente no caso das mulheres, porque, além de executarem as tarefas muitas vezes simultaneamente, também carregam um peso muito maior no que se refere às obrigações de cuidados do dia a dia, conforme a fala da entrevistada 4.

Em relação a sobrecarga, duas entrevistadas (13,3%), têm uma visão diferente, e interessante, sobre:

Sobre o trabalho remoto, e também vai acontecer no híbrido, a gente não pode desconsiderar algumas sobreposições de tarefas, mas tendo em vista que também temos no trabalho presencial, os benefícios são muito maiores, principalmente para quem tem filhos [...] qualquer sobrecarga do trabalho remoto não se compara com as vantagens que ele traz. Você conseguir administrar tudo que precisa não é coisa que, estando na UFV, quarenta horas por semana, você consegue fazer, de verdade. A gente visita a nossa casa e nossos filhos, eu tenho essa sensação (ENTREVISTADA 12).

Trabalhando o dia todo, quarenta horas semanais, também fica muito desgastante, a gente acaba terceirizando muito a educação dos filhos, não estar perto deles, acompanhando. Pode parecer contraditório, mas não é. O trabalho remoto total nos

deixa sobrecarregado, mas, ao mesmo tempo, trabalhar o dia todo também nos deixa sobrecarregado, porque não sobra tempo para cuidar da família, para nada (ENTREVISTADA 15).

Estes resultados vão ao encontro do estudo de Lemos, Barbosa e Monzato (2020), onde a maioria das mulheres entrevistadas em sua pesquisa, que atuam em home office, mesmo com sobrecarga de trabalho, preferiu essa modalidade de trabalho por permitir maior contato com os filhos, atenuando o conflito trabalho-família vivido por muitas delas.

Na contramão da literatura que destaca que a falta de tempo é uma das principais fontes do conflito trabalho-família (Greenhaus; Powell, 2006; Azara, Khana; Eerdeeb, 2018; Beutell; O'Hare, 2018), para essas mulheres o trabalho realizado na modalidade remota, durante a pandemia, ao invés de intensificar o conflito, amenizou-o. Tal achado, traz uma contribuição relevante para o debate. Aparentemente, para essas profissionais, a sobrecarga de trabalho foi suportada e relativizada, tendo em vista a oportunidade propiciada pelo trabalho remoto de ficarem mais perto da família. Possivelmente acostumadas a gerenciar uma sobrecarga usual de trabalho, essas mulheres valorizaram mais a proximidade física com a família que a nova rotina possibilitou, do que o aumento de trabalho dela decorrente.

Chamou a atenção o fato de que a não delimitação das fronteiras entre o espaço do trabalho e do não trabalho, que aparece na literatura como uma das causas da intensificação do conflito (Peters; Blomme, 2019), ter, nesses casos, contribuído para amenizá-lo.

A entrevistada 8 demonstrou uma opinião diversa da maioria das entrevistadas em relação à implementação do trabalho híbrido:

O trabalho híbrido não tira de você a necessidade de fazer aquelas tarefas do serviço. Então não resolve em si o problema. Ele dá uma amenizada na questão de você poder estar com seu filho em casa [...] será um trabalho remoto, novamente, mesmo que algumas vezes [...] para mim, não seria uma primeira opção, seria uma segunda. A primeira, no meu caso, seria a redução da carga horária, uma pena ter a redução salarial, mas a minha prioridade são meus filhos. A mãe desempenha um papel muito importante, é a formação de um cidadão para o mundo [...] é melhor a presença da mãe na vida da criança do que a terceirização e ter que pagar por ela [...] quarenta horas é uma carga horária inapropriada para a mulher-mãe, na minha opinião. Acho que no mundo ideal seriam vinte horas sem redução de salário. Ou no mínimo trinta horas [...] deveriam investir em políticas públicas que as mães pudessem fazer um horário de trabalho menor, sem afetar o salário. Porque hoje em dia, para reduzir você tem que abrir mão do seu financeiro. Vai chegar um tempo que teremos que pagar para trabalhar, o que muitas vezes é o que leva muitas mulheres a saírem do mercado de trabalho. Melhor que o trabalho híbrido, então, seria uma carga horária justa e compatível com tantas funções que nós temos (ENTREVISTADA 8).

Esta opinião também é evidenciada nas falas de outras duas servidoras:

Eu, particularmente, como servidora, como mãe, eu gostaria muito mais que nós tivéssemos uma redução da nossa jornada de trabalho, seis horas corridas, sem redução de salário. Melhor do que o híbrido. Acredito que a gente conseguiria

concentrar o nosso trabalho nessas seis horas e a par, o horário que eu tivesse em casa eu realmente estaria disponível para desenvolver outros projetos da minha vida, me dedicar a minha família, eu acho que a universidade teria um grande ganho com isso (ENTREVISTADA 4).

Poderia, pelo menos, haver a possibilidade de trabalhar horário corrido, meio período, que a universidade funcionasse em dois, três turnos, para que a gente tivesse possibilidade de trabalhar seis horas sem redução de salário, para que a gente conseguisse dedicar um pouco mais de tempo à família e também trabalhar para ajudar na renda de casa. A redução da carga horária sem a redução de salário seria nosso melhor cenário (ENTREVISTADA 15).

Os resultados elencados são confirmados por Sorj *et al.* (2007), ao afirmarem que o trabalho em jornadas inferiores ao padrão estabelecido pela legislação trabalhista, certamente, permite conciliar a participação no mercado de trabalho e as responsabilidades familiares. Contudo, trabalhar jornadas parciais de trabalho implica salários menores, com consequências para o bem-estar das famílias, como mencionado pelas entrevistadas.

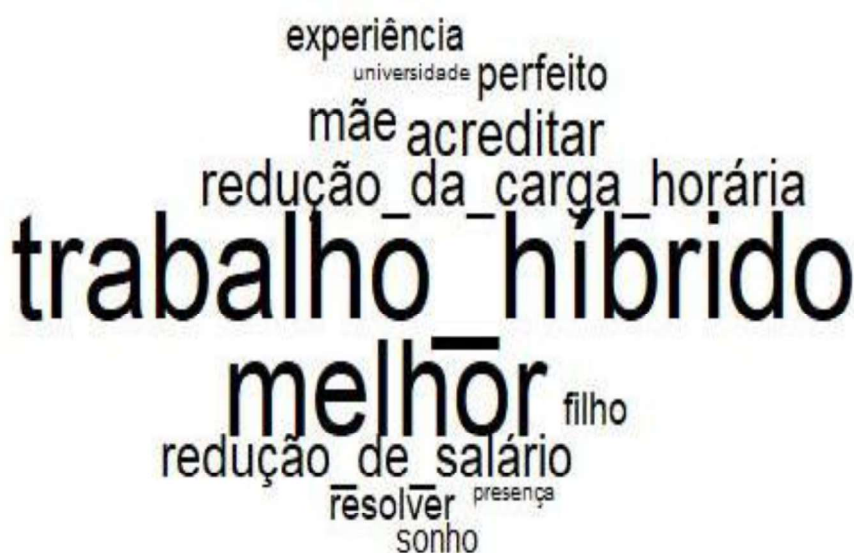
As entrevistadas, ao relatarem que a redução da jornada de trabalho atualmente tem como principal consequência a redução salarial, vai ao encontro com os estudos de Padilha (2009) de que um trabalho parcial, nessa condição, está relacionado a um contexto de precarização, que se caracteriza por trazer instabilidade e insegurança, pela falta de garantias e/ou direitos trabalhistas e/ou de baixos salários, evidenciando, dessa forma, a precarização do trabalho. Logo, para as mulheres, mães, que solicitam, ou pensam em solicitar, a redução da jornada de trabalho no cenário que temos hoje na instituição estudada (como é o caso da entrevistada 8), o que lhes é ofertado é uma forma de trabalho precarizado, onde têm-se a possibilidade de redução da jornada laboral, mas somente atrelada à redução salarial compulsória.

Sendo assim, a precarização para as mulheres, de acordo com Silva (2022), estará sempre em um outro patamar ao se considerar uma divisão sociossexual do trabalho que não tem prazo de validade em nossa sociedade.

Para Hirata (2002), as consequências das novas tecnologias, em conjunto com a organização flexível do trabalho, repercutem distintamente sobre trabalhadores e trabalhadoras, tanto nos países desenvolvidos quanto nos países em via de desenvolvimento. Dessa maneira, percebe-se que, em relação à divisão sexual do trabalho, as novas tecnologias reforçam, além do aspecto alienador do trabalho, a possível redução da remuneração e perda de certos direitos sociais e, principalmente, a superexploração através da intensificação da carga de trabalho feminino, em decorrência de suas, histórica e socialmente construídas, duplas ou triplas jornadas de trabalho.

De acordo com as falas das entrevistadas, temos a nuvem de palavras na Figura 7 representando o sentimento das servidoras em relação à uma possibilidade futura de implementação do trabalho híbrido na UFV.

Figura 7: Nuvem de palavras sobre o sentimento das servidoras com uma possibilidade futura de implementação do trabalho híbrido na UFV



Fonte 31: Dados da pesquisa (2024), elaborados com base no *software* Iramuteq

Percebe-se nesse eixo como o trabalho em nossa realidade tem o caráter de alienação (Marx, 1983) conjuntamente, no caso do trabalho desempenhado por mulheres, à reprodução social, sendo realizado de forma invisível e subvalorizada. Além de superexploradas pelo sistema capitalista por meio de rotinas maçantes, duplas e triplas, muitas mulheres acabam internalizando as construções sociais acerca dos papéis sociais que devem assumir no corpo social, sendo assim, forçadas às mais diferentes funções na sociedade e contribuindo, inconscientemente, para a perpetuação do trabalho reprodutivo não remunerado e desvalorizado.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo principal analisar as estratégias de conciliação entre as responsabilidades profissionais e responsabilidades familiares adotadas pelas servidoras técnico-administrativas da Universidade Federal de Viçosa, com filhos matriculados na Educação Infantil, durante o período de trabalho remoto.

Estas mulheres, em virtude da pandemia da Covid-19, tiveram que desenvolver seus trabalhos profissionais a partir de suas casas, local que, anteriormente à deflagração da pandemia, era reservado às suas vidas privadas. Como o trabalho remoto foi adotado em caráter emergencial como medida de isolamento social para a contenção do vírus, não houve tempo, e treinamento, adequado para as servidoras se prepararem para desenvolver esta nova modalidade de trabalho.

Além disso, a implementação do novo modelo de trabalho fez com que as despesas com o mesmo recaíssem diretamente para estas mulheres e suas famílias. Ainda que a instituição tenha disponibilizado equipamentos para a realização do trabalho remoto, não houve pagamento dos custos oriundos desse (luz, plano telefônico, internet, etc), evidenciando a exacerbada exploração pelo capital que esta modalidade de trabalho proporciona, onde são os trabalhadores quem arcam com as despesas para a realização do mesmo.

Observou-se que a maneira abrupta como o trabalho remoto invadiu o espaço doméstico suscitou desafios para o cotidiano das trabalhadoras, principalmente, em relação ao aumento do trabalho reprodutivo, historicamente, já realizado por elas, em um momento de isolamento social onde haviam mais pessoas em casa, e conseqüente mais demandas, e não se podia contar com redes de apoio formais ou informais.

Mesmo a grande maioria das participantes, mais de 90%, estarem casadas, vivendo uma relação monogâmica heterossexual durante o momento pandêmico, constatou-se que ainda são as mulheres as principais responsáveis pelos trabalhos domésticos e de cuidados com os filhos, no caso específico desta pesquisa, estes filhos são crianças pequenas, e as mães acabam depreendendo maior tempo semanal de dedicação ao trabalho doméstico e de cuidado.

Também foram estas mães as principais encarregadas em auxiliar os filhos com o ensino não presencial. A presença do marido em casa não resultou em cooperação ou divisão simétrica de tarefas domésticas e de cuidados. Vemos, portanto, como a histórica divisão sexual do trabalho, aliada ao patriarcado, ainda se faz presente, e enraizada, em nossa sociedade.

As mães servidoras tiveram que adaptar-se à nova realidade de vida pessoal e profissional, ocorrida dentro do mesmo ambiente e partilhando do mesmo período de tempo. Para a conciliação dessas duas esferas, algumas táticas foram adotadas pelas servidoras como estipular horários para o trabalho produtivo, contar com algum familiar ou conhecido como rede de apoio em determinados momentos ou, para a minoria das participantes, dispor dos serviços prestados por funcionárias (quando a volta deste tipo de serviço estava autorizada pelas autoridades municipais). Nota-se, assim, que ainda que as mulheres delegassem tarefas reprodutivas a alguém, este alguém foi, necessariamente, no recorte desta pesquisa, outra mulher. Percebe-se, portanto, a perpetuação da construção social de que as tarefas domésticas e de cuidado são realizadas por mulheres, ainda que por meio do trabalho reprodutivo pago.

Outro desafio constatado nesta pesquisa foi a dificuldade para as mães em atender às demandas dos filhos durante o momento em que estavam em trabalho remoto. Os filhos das servidoras participantes deste estudo tinham idade entre zero meses a cinco anos, ou seja, eram crianças pequenas, dependentes, que estavam na primeira infância. Esta fase pode ser considerada como um período crucial para o desenvolvimento da criança, onde ocorrem marcos e habilidades cognitivas e sociais importantes. Por conseguinte, estas crianças, além de serem privadas de conviver com seus pares em razão do fechamento das escolas, eram, de certa forma, também privadas de contar com a atenção da mãe de forma integral, ainda que a mesma estivesse dentro de casa. Como consequência desta experiência, constatou-se, através das falas das entrevistadas, certos sofrimentos demonstrados por algumas crianças e, concomitantemente, o sentimento de culpabilização trazido nos relatos dessas mães.

Em relação ao ensino não presencial dos filhos, foi confirmada uma das proposições desta pesquisa, uma vez que com esta nova modalidade de ensino surgiu mais uma função que as mulheres tiveram que desempenhar durante o período da pandemia e do trabalho remoto: foram elas as principais responsáveis pelo trabalho de ensinar seus filhos, acompanhando-os em aulas remotas e/ou em atividades didáticas. Porém, mesmo tendo que desempenhar mais uma, dentre inúmeras funções, a maioria das participantes consideraram está uma ótima experiência, não demonstrando nenhum sentimento de sobrecarga em relação à nova atividade e sentiram-se mais próximas dos filhos ao exercerem essa função. Compreendeu-se, portanto, que a maternagem, durante o período da pandemia e trabalho remoto, destacou a resiliência e a adaptabilidade das mães, que tiveram que encontrar novas maneiras de cuidar, proteger e apoiar emocionalmente seus filhos em um período de mudanças e incertezas.

Com o término do trabalho remoto emergencial pela UFV, a grande maioria das servidoras voltou ao trabalho presencial de forma gradual, muitas em sistema de rodízio com

os colegas. Esta volta só foi possível para a maioria das participantes em razão da reabertura das creches e escolas.

Em virtude da experiência que tiveram com o trabalho remoto, as servidoras julgaram a possibilidade de um futuro trabalho híbrido na instituição como uma experiência benéfica, visto que, deste modo, poderiam participar mais da vida dos filhos, acompanhando seu crescimento e desenvolvimento, algo que, com o trabalho presencial, exercido em quarenta horas semanais, elas não têm condições de presenciar.

Além do trabalho híbrido, foi citado a possibilidade da redução da carga horária semanal do trabalho como alternativa em prol de melhores condições de trabalho. Entretanto, o ideal de acordo com as servidoras, é que não houvesse a redução compulsória salarial. Atualmente, a redução da carga horária de trabalho está atrelada à redução salarial proporcional, sendo esta, uma das formas de precarizar o trabalho exercido por estas mulheres.

As mães servidoras técnico-administrativas esperam, para um futuro próximo, uma carga horária mais justa, compatível com todas as funções que exercem por serem mulher dentro de uma sociedade capitalista, machista e patriarcal, onde poderão ter um pouco mais de tempo para si e, principalmente, para os filhos, sem que isso afete sua liberdade financeira.

Vemos, portanto, nas falas das sujeitas, que elas anseiam por uma conciliação entre suas atribuições profissionais e familiares, onde continuariam a produzir em prol da instituição, porém, com a possibilidade de possuírem certa flexibilidade para exercerem as demandas dos mais variados papéis que exercem na sociedade.

Os relatos das servidoras em relação à dificuldade de conseguirem conciliar o trabalho produtivo exercido de forma presencial com uma maternidade mais presente - e de ser esta uma das maiores vantagens trazidas pelo trabalho remoto, segundo elas - evidenciam o quanto a mulher internaliza e acaba perpetuando a questão da divisão sexual do trabalho. Neste sentido, seguem acreditando que decorre delas mesmas a impossibilidade de conciliação entre maternidade e trabalho, como se sua construção enquanto mulher, sujeita e cidadã fosse algo singular e não atravessado pela pluralidade de um sujeito social, coletivo, constituído em uma historicidade patriarcal, machista e capitalista.

Sendo a realidade social extremamente complexa, tentamos nos aproximarmos dela a partir daquilo que a realidade concreta (material e histórica) nos permite através do materialismo histórico dialético, investigando aspectos estruturais que se encontram nas raízes das múltiplas jornadas de trabalho vividas por mulheres trabalhadoras brasileiras antes e durante o contexto pandêmico: o trabalho de mulheres no Brasil, explorado e marcado pelo

caráter dependente do capitalismo nacional e do trabalho reprodutivo visto como responsabilidade majoritariamente de mulheres.

A pandemia e a adoção do trabalho remoto emergencial, na verdade, escancarou desafios já impostos a muitas mulheres mães que precisam trabalhar em duplas ou triplas jornadas. Para estas mulheres, também responsáveis pela renda familiar, a divisão sexual do trabalho, que já era desigual antes do contexto pandêmico, se agravou na pandemia, ainda que, no caso da amostra deste estudo, se tratar de servidoras públicas federais, dotadas de certos privilégios em termos de garantia de renda e permanência em seus postos de trabalho. Neste sentido, conclui-se que o capital redesenhou novas e velhas modalidades de trabalho e que não estamos diante de novos, mas, sim, dos velhos, históricos e pífidos desafios alicerçados ao trabalho feminino ao longo da história.

As limitações do estudo estão relacionadas aos aspectos amostrais, uma vez que representa a população de uma única instituição, com características específicas. Para se tornar um estudo mais robusto, sugere-se a aplicação do instrumento de pesquisa em diferentes instituições, com particularidades distintas, considerando que a temática proposta não se esgota aqui.

Por fim, acredita-se ser necessário um olhar mais apurado em relação ao que as mulheres, mães e trabalhadoras vivenciaram no contexto da pandemia e do trabalho remoto. Faz-se necessário voltar os olhos para esta realidade a fim de intervir de modo a favorecer o segmento feminino, historicamente, e fortemente prejudicado e que em momentos de crises (a pandemia não foi a primeira e nem será a última delas) é ainda mais afetado. Essa intervenção pode se dar na esfera pública através de políticas públicas sociais capazes de reconhecer e garantir equidade de direitos sociosexuais.

## 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABREU, A. R. P.; SORJ, B. Trabalho a domicílio nas sociedades contemporâneas – uma revisão da literatura recente, In: ABREU, A. R. P.; SORJ, B. (orgs.) **O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil**. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2008.
- ALMEIDA, S. L. **Racismo estrutural**. 1ª edição. São Paulo: Editora Jandaíra, 2019.
- ANTUNES, B., CIRIACO, K. T. **Numeramento e relação família-escola: a produção do conhecimento da última década (2009-2019)**. Tangram, Revista de Educação Matemática, v. 4, 2021.
- ANTUNES, Maria; SILVA, João; PEREIRA, Ana. Professoras Domiciliares de Suas Próprias Crianças: Desafios e Experiências Durante a Pandemia. In: **Revista de Educação e Pandemia**. São Paulo: Editora Educação Moderna, 2021. p. 120-135.
- ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. [2. ed., 10. reimpr. rev. e ampl.]. São Paulo, SP: Boitempo Editorial, 2009.
- ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs.). **Infoproletários: Degradação Real do Trabalho Virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARAUJO, Anna Bárbara, **Políticas sociais, emoções e desigualdades: enredando o trabalho de cuidado de idosos em uma política pública municipal**. 203 p. Rio de Janeiro, tese de doutorado, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2019.
- ARAUJO, D. C. G; OLIVEIRA, L. N; BERETTA, R. C. S; BITTAR, C. M. L. **Percepções sobre o ensino remoto-domiciliar durante o isolamento físico: o que as mães têm a nos relatar?** Saúde Soc. Usp. São Paulo, v.31, n.1, e200877, 2022.
- ARAÚJO, T. M. de; LUA, I. **O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de Covid-19**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 46, 3 maios 2021.
- ARIÈS, Philippe. História social da criança e da família. Tradução de Dora. Flaksman. 2. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1981.
- ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%: um manifesto**. São Paulo: Boitempo, 2019.
- ASSIS, Juliano. Trabalho híbrido: uma abordagem contraditória. 2023
- AZARA, João; KHANA, Maria; EERDEB, Pedro. Impactos do Trabalho Remoto na Saúde Mental. In: **Revista de Psicologia e Saúde**. São Paulo: Editora Saúde e Vida, 2018. p. 45-60.
- BADINTER, E. **Um amor conquistado: o mito do amor materno** (W. Dutra, trad.). Rio de Janeiro, RJ: Nova Fronteira, 1985.

BEUTELL, N., & O'HARE, M. **Work Schedule and Work Schedule Control Fit: Work-Family Conflict, Work-Family Synergy, Gender, and Satisfaction** (January, 19). Recuperado de SSRN Journal doi:10.2139/ssrn.3105671, 2018.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARNETT, Rosalind C.; SHEN, Yu-Chu. **Gender, high- and low-schedule-control housework tasks, and psychological distress: a study of dual-earner couples**. Journal of Family Issues, v. 18, n. 4, p. 403-428, jul. 1997. DOI: 10.1177/019251397018004003. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1997-06417-003> . Acesso em: 22/04/2024.

BENTO, Cida. **Pacto da Branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BERNARDO, K. A. S; MAIA, F. L; BRIDI, M. A. **As configurações do trabalho remoto da categoria docente no contexto da pandemia Covid-19**. Revista Norus, v. 8, n. 14, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/NORUS/article/view/19908/0> Acesso em: 07/05/2024.

BEZERRA, E.; CORTELETTI, R. de F.; ARAÚJO, I. M. de. **Relações de trabalho e desigualdades de gênero na indústria têxtil e de confecções do Nordeste**. Caderno CRH, v. 33, 2021.

BILAC, E. D. **Trabalho e família: Articulações possíveis**. Tempo Social, 2014. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100010>. Acesso em: 17 abr. 2024.

BIROLI, F. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BLULM, L. F. M; LAURINI; M. M; COLOMBO, A. C. R.; SOEIRO, S. S. **Administrando a Fronteira Trabalho-Lar Durante a Pandemia da COVID-19: um Estudo com Mães Trabalhadoras Brasileiras**. Revista Ensino, v.23, n.4, 2022, p.633-639.

BOONS, F.; BROWNE, A.; BURGESS, M.; EHGARTNER, U.; HIRTH, S.; HODSON, M.; HOLMES, H.; HOLOHAN, C; MACGREGOR, S.; MCMEEKIN, A.; MYLAN, J.; ONCINI, F.; PETERSON, M.; RODL, M.; SHARMINA, M.; WARDE, A.; WELCH, D.; WIESER, H.; YATES, L.; YE, C. **Covid-19, changing social practices and the transition to sustainable production and consumption**. Sustainable Consumption Institute, 1 (1), p. 1-33. <https://documentes.manchester.ac.uk/display.aspx?DocID=49196> Acesso em: 01 mar. 2024.

BORIS, Eileen. **Produção e reprodução, casa e trabalho**. Tempo social, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 101-121, jun. 2014.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Tradução de Fernando Tomaz. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

BOWLBY, John. **Apego: a natureza do vínculo**. V. 1, Trilogia Apego e Perda. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

BRASIL. **Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022**. Dispõe sobre a Política de Gestão Documental (PGD). Diário Oficial da União, Brasília, 18 maio 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/decreto/d11072.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11072.htm) Acesso em: 12 mai. 2024.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020**. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de

importância internacional decorrente do Coronavírus (Covid-19). Diário Oficial da União, Brasília, 13 mar. 2020.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020**. Estabelece orientações, 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. Diário Oficial da União, Brasília, 31 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.html). Acesso em: 02 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011** - Consolidação das Leis do Trabalho.

Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.551%2C%20DE%2015,por%20meios%20pessoais%20e%20diretos](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.551%2C%20DE%2015,por%20meios%20pessoais%20e%20diretos).

Acesso em: 02 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017** - Consolidação das Leis do Trabalho.

Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.html)

Acesso em: 02 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>

Acesso em: 02 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022** - Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a CLT. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/L14442.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.html) Acesso em: 02 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Estatuto da Criança e do Adolescente. Brasília, 1990.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional da Assistência Social** – PNAS/2004 e Norma Operacional Básica da Assistência Social – NOB/SUAS - Brasília, DF: MDS, 2005.

BRASIL. **Portaria nº 356, de 11 de março de 2020**. Dispõe sobre a regulamentação e operacionalização do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que estabelece as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19). Diário Oficial da União, Brasília, 12 mar. 2020.

BRIDI, João; BEZERRA, Maria; ZANONI, Pedro. Impactos emocionais e sociais da pandemia de Covid-19. In: **Revista de Psicologia e Saúde**. São Paulo: Editora Saúde e Vida, 2020. p. 45-60.

- BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda., ZANONI, Alexandre. **Relatório técnico-científico da pesquisa (parte 1): o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19**, [recurso eletrônico]. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.
- BRITO, Wanderley Azevedo de. **Ensino médio público: formação humana ou para o mercado?** [manuscrito] / Wanderley Azevedo de Brito – 2011. 219 f. PUC, Goiás, 2011.
- BRONFENBRENNER, U. **Bioecologia do Desenvolvimento Humano: tornando os seres humanos mais humanos**. Porto Alegre: Artmed; 2012.
- BROWN, S. M, DOOM J. R, LECHUGA-PEÑA S, WATAMURA S. E, KOPPELS T. **Stress and parenting during the global Covid-19 pandemic**. Child Abuse Negl. 2020;110(Pt2):104699. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2020.104699> Acesso em: 30 abril 2021.
- BRUSCHINI, Cristina. **Novos Olhares: Mulheres e Relações de Gênero no Brasil**. São Paulo: Editora Marco Zero, 1994.
- BRUSCHINI, Cristina. **Desigualdades de gênero e deslocamentos da força de trabalho**. São Paulo: LTr., 1995.
- BRUSCHINI, C. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, vol.37, nº. 132, p. 537-572, set/dez, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2024.
- BRUSCHINI, Cristina. LOMBARDI, Maria R. **Instruídas e trabalhadeiras: Trabalho feminino no final do século XX**. Cadernos pagu (17/18) 2001/02: pp.157-196.
- BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. **Gestão com as pessoas: o enfrentamento dos desafios da Pandemia**. Instituto de Pesquisas e Estudos em Administração Universitária (INPEAU). UFSC, 2020. Disponível em: <https://portal.inpeau.ufsc.br/gestao-com-as-pessoas-o-enfrentamento-dos-desafios-da-pandemia/>. Acesso em: 13 maio 2024
- CÂMARA, R. H. **Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações**. Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, 2013.
- CAMARGO, B.V.; JUSTO, A.M. **Tutorial para uso do software IRaMuTeQ**. Florianópolis: Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição, Universidade Federal de Santa Catarina, 2018.
- CARDOSO, L. A branquitude acrítica revisitada e as críticas. In T. Müller & L. Cardoso (Orgs.), **Branquitude: Estudos sobre a identidade branca no Brasil** (pp. 33-52). Curitiba: Appris, 2017.
- CARLOTO, C. M. **Gênero, reestruturação produtiva e trabalho feminino**. SSRevista, v. 4, n.2, Londrina, UEL, 2002. [www.ssrevista.uel.br/c\\_v4n2\\_carlotto.htm](http://www.ssrevista.uel.br/c_v4n2_carlotto.htm). Acesso em: 20 abr. 2024.
- CARNEIRO, Sueli. Mulheres negras e poder: um ensaio sobre a ausência. In: CARNEIRO, Sueli. **Escritos de uma vida**. São Paulo: Pólen Livros, p. 274-286, 2019.
- CARNEIRO, S. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.
- CARONE, I., & Bento, M. (Orgs.). (2002). **Psicologia social do racismo: Estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. Petrópolis: Vozes.

CARRILHO, Anabelle. **Mulheres invisíveis, mas necessárias: a negação da feminização o trabalho na Mineração**. 2016. Tese (Doutorado em Política Social) - Programa de Pós-Graduação em Política Social, Universidade de Brasília (UnB), Brasília, 2016.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 5. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTILLO, J. J. **Sociología del trabajo**. Colección Monografías, 152. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 1996.

CASTRO, Ana; SILVA, Maria; OLIVEIRA, João. Benefícios do Trabalho Remoto para as Mães. In: **Revista de Psicologia e Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Ciência e Vida, 2018. p. 88-102.

CASTRO, B, CHAGURI, M. **Um tempo só para si: gênero, pandemia e uma política científica feminista**. 22 maio 2020. Disponível em: <http://dados.iesp.uerj.br/pandemia-cientifica-feminista/>. Acesso em: 03 mai. 2024.

CASTRO, Nadya Araújo & GUIMARÃES, Iracema Brandão. Divisão Sexual do Trabalho, Produção e Reprodução. In: SIQUEIRA, Deis E., POTENGY, Gisélia F., CAPPELLIN, Paola (orgs.). **Relações de Trabalho, relações de poder**. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 1977.

CASTRO, Thiele da Costa Muller; DETONI, Priscila Pavan; BOTTEGA, Carla GARCIA; TITTON, Jaqueline. **Em tempos de coronavírus: home office e o trabalho feminino**. Revista Novo Rumos Sociológicos, Rio Grande do Sul, v. 8, n. 14, p. 40-64, dez. 2020.

CHAUÍ, Marilena. **A universidade pública sob nova perspectiva**. Conferência de abertura da 26ª reunião anual da ANPED. Poços de Caldas, 5 de outubro de 2003.

CHO, E. **Examining boundaries to understand the impact of Covid-19 on vocational behaviors**. J. Vocat Behav, 2020.

CISLAGHI, Juliana Fiuza. **Do neoliberalismo de cooptação ao ultraneoliberalismo: respostas do capital à crise**. 2020. Disponível em: <https://esquerdaonline.com.br/2020/06/08/do-neoliberalismo-de-cooptacao-ao-ultraneoliberalismo-respostas-do-capital-a-crise/>. Acesso em: 08 abr. 2024.

CISNE, Mirla. **Relações sociais de sexo, “raça”/etnia e classe: uma análise feminista materialista**. Temporalis, 14(28), 133–149, 2014. <https://doi.org/10.22422/2238-1856.2014v14n28p133-149>.

CISNE, Mirla. **Serviço social: uma profissão de mulheres para mulheres? Uma análise crítica da categoria gênero na histórica “feminização” da profissão** (Dissertação de Mestrado em Serviço Social). Recife: UFPE, 2004.

CISNE, M.; SANTOS, S. M. M. dos. **Feminismo, diversidade sexual e serviço social**. São Paulo: Cortez, 2018.

CLEMENTINO, A. M.; OLIVEIRA, D. A. **Tensões e contradições das políticas educacionais dos governos de Lula e Dilma Rousseff: aprendendo com as lições do passado**. Práxis Educativa, [S. l.], v. 18, p. 1–23, 2023. DOI: 10.5212/Prax Educ.v.18.22022.078. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/praxiseducativa/article/view/22022> Acesso em: 23 ago. 2024.

CODO, Wanderley. O fazer e a consciência. In: **Psicologia Social: O homem em movimento**. 13º ed. São Paulo. Brasiliense, 1994.

COLLINS, P. H. Epistemologia feminista negra. In: **Pensamento Feminista Negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento**. São Paulo: Boitempo, 2019.

CONNOR, J., MADHAVAN, S., MOKASHI, M., AMANUEL, H., JOHNSON, N. R., PACE, L. E., & BARTZ, D. **Health risks and outcomes that disproportionately affect women during the Covid-19 pandemic: A review**. Social Science & Medicine, 2020.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (Distrito Federal). **Parecer CNE/CP Nº: 5/2020**, de 28 de abril de 2020. Reorganização do Calendário Escolar e da possibilidade de cômputo de atividades não presenciais para fins de cumprimento da carga horária mínima anual, em razão da Pandemia da Covid-19. Diário Oficial da União, Brasília, 1 jun. 2020.

COSTA, A. P; COSTA, L. **Abordagem qualitativa: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2019.

COSTA, D. **O trabalho híbrido na Administração Pública: produtividade e inovação em tempos de pandemia**, 2021. Disponível em: <http://localhost/jspui/handle/123456789/259>  
Acesso em: 28 mai. 2024.

COSTA, Fabiana Alves. **Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares**. Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas, [s.l.] v. 3, (n. 6), p. 434 -452, 12 set. 2018.

COSTA, S. A. **Sociedade em gestão**. GVEXECUTIVO • V 19 • N 5 • SET/OUT 2020.

COUTINHO, Caroline Marci Fagundes. **O impacto da pandemia do Covid-19 sobre as mães em home office**. [manuscrito]. 2021.

CUNHA, F. de S., Ferst, . E. M., & Filgueira Bezerra, N. J. **O ensino remoto na Educação Infantil: desafios e possibilidades no uso dos recursos tecnológicos**. Revista Educar Mais, 5(3), 570–582, 2021.

CURIEL, Ochy; FALQUET, Guillaumin. Introdução. In: C.; Tabet, P.; Claude-Mathieu. **El patriarcado al desnudo: três feministas materialistas**. Buenos Aires: Brecha Lésbica, 2005.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELPHY, Christine. Patriarchy, domestic mode of production, gender and class. In: Nelson, C.; Grossberg, L. **Marxism and the interpretation of culture**. Chicago: University of Illinois Press, 1988.

DEL PRIORE, Mary. **História das Mulheres no Brasil**. Contexto, São Paulo, 7. Ed, 2004.

DI MARTINO, V.; WIRTH, L. **Telework: A new way of working and living**. International Labour Review, v. 129, n. 5, p. 529-554, 1990.

DONG, Wei; CAO, Xiaoming; LI, jun. Desafios e Oportunidades do Ensino Remoto Durante a Pandemia. In: **Revista Internacional de Educação**. São Paulo: Editora Acadêmica, 2020. p. 45-60.

DORETTO, Juliana; FURTADO, Thais Helena. **Entrevista “interrompida”: trabalho remoto, afetividade e os sentidos sobre a infância na pandemia de Covid-19**, v.48, pp 1-19. Galáxia (São Paulo, online), 2023.

DUFFY, M. **Doing the dirty work: gender, race, and reproductive labor in historical perspective**. *Gender & Society*, Thousand Oaks, v. 21, n. 3, p. 313-336, 2007. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/0891243207300764> Acesso em: 04 mai. 2024.

DUTRA, Renata Queiroz. **A pandemia e a sociedade do trabalho**. Jota Info, Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-pandemia-e-asociedade-do-trabalho22032020>. Acesso em: 27 abr. 2024.

EAGLY, A.; CARLI, L. **Women and the labyrinth of leadership**. *Harvard business review*, v. 85, 2007.

ECO, Umberto. **Como fazer uma tese**. Trad. Gilson César Cardoso de Sousa. 14. ed. São Paulo: Perspectiva, 2007.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. São Paulo: Boitempo, 2019.

ENGLAND, P.; FOLBRE, N. **Who should pay for the kids?** *The Annals of the American Academy of Political Science*, v. 563, n. 1, p. 194-207, 1999.

ESPERANDIO, João. Os Desafios do Trabalho Presencial no Século XXI. In: **Revista de Gestão e Trabalho**. São Paulo: Editora Gestão Moderna, 2020. p. 123-140.

EUROFOUND. **Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age**, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg., 2020.

FARAGE, Eblin. **Um novo “jeitinho” para justificaro ensino a distância?** *Diplomatique*, 2020. Disponível em: <https://diplomatie.org.br/um-novo-jeitinho-para-justificar-o-ensino-a-distancia/>. Acesso em: 30 abr. 2024.

FARES, LYGIA SABBAG OLIVEIRA, ANA LUÍZA MATOS DE ROLIM, LÍLIAN NOGUEIRA. **Gênero, trabalho remoto e trabalho reprodutivo não remunerado no Brasil durante a pandemia de Covid-19**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). 2021.

FARIA, V. F; **Formação stricto sensu de servidores técnico-administrativos em educação: percepção de gestores e servidores qualificados**. UFVJM, Diamantina, 2019. Dissertação.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e a luta feminista**. 1. ed. São Paulo, SP: Elefante, 2019.

FERNANDES, João Pedro Lopes. **Desafios na conciliação trabalho família: perspectivas de pais e mães trabalhadores/as**. Dissertação de Mestrado. Instituto Politécnico do Porto, 2023. Disponível em: [https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/24998/1/Jo%C3%A3o\\_Fernandes\\_MGDRH\\_2023.pdf](https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/24998/1/Jo%C3%A3o_Fernandes_MGDRH_2023.pdf). Acesso em: 29 mai. 2024.

FERREIRA, A; PEREIRA, A. C; FAUSTINO, N. P; MENDONÇA, R. P; OLIVEIRA, U. R. **As perspectivas do home office pós-pandemia na percepção do empregado: uma**

**pesquisa de campo.** Revista de Administração, Contabilidade e Economia. Editora Unoesc, 2021.

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos.** São Paulo: LTr, 2021.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Tulio Fundão. **Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho na Administração Pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal.** Cadernos Ebape.Br: FGV EBAPE, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, jan. 2020.

FINCATO, Denise. **A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura.** Revista Jurídica Luso Brasileira, Lisboa, v. 2, n. 3, p.365-396, mar./abr. 2016.

FONTANA, C. P. **A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho.** Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo, v.7 2021.ISSN-2675 – 3375 <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1759/736>. Acesso em: 01 mai. 2024.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, D. Trabajo doméstico. In: **Diccionario critic del feminismo.** HIRATA, H. (Orgs.). São Paulo, Editora UNESP, 2009.

FRAINER; D. E. S; BRAZ, F. J; MIGLIORINI, g; ROSA; H. I; SILVA; J. V. B. M; LEAL; M; RAQUEL, R; FRUNEAUX, S. C. **Trabalho remoto: um olhar dos servidores e servidoras do Instituto Federal Catarinense.** Sinasefe Litoral, v.1, n.3, 2020.

FRANCO, Maria Luís; PUGLISI, Nádia. **Análise de conteúdo e produção de inferências: métodos e aplicações.** 2005.

FRANCO, V. **Introdução à Intervenção Precoce no desenvolvimento da criança com a família, na comunidade, em equipe.** Edições Aloendro, 2015.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Fundamentos científicos e técnicos da relação trabalho e educação no Brasil de hoje. In: AUTORES ORGANIZADORES. **Fundamentos da educação escolar do Brasil contemporâneo.** Rio de Janeiro: Fiocruz, p. 241-288, 2006.

GALEAZZI, I. M. S. **Mulheres trabalhadoras: a chefia da família e os condicionantes de gênero.** Revista Mulher e Trabalho, 2001.  
<https://revistas.planejamento.rs.gov.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2669/2991>  
Acesso em: 30 abr. 2024.

GENTILI, P.; STUBRIN, F. Igualdade, direito à educação e cidadania: quatro evidências de uma década de conquistas democráticas. In: GENTILI, P. (org.). **Política educacional, cidadania e conquistas democráticas.** São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2013. p. 15-26.

GIACOMINI, S.M. **Mulher e Escrava: uma introdução histórica ao estudo da mulher negra no Brasil.** Editora Vozes, Petrópolis, 1988.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GLASER; B.G, STRAUSS; A.L. **The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research.** New York: Aldine de Gruyter, 1967.

GODOY, A. S. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. RAE - Revista de Administração de Empresas, [S. l.], v. 35, n. 2, p. 57–63, 1995. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/38183>. Acesso em: 21 abr. 2024.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

GONÇALVES, H; MAGALHAES, S. **Ética e trabalho híbrido: no rescaldo da pandemia**. Universidade Católica Portuguesa. 2022.

GONZÁLEZ, L. **A categoria político-cultural de Amefricanidade**. Tempo Brasileiro, Rio de Janeiro, n. 92-93, p. 69-82, 1988.

GORDON, J.R. & WHELAN-BERRY, K.S. **It takes two to tango: An empirical study of perceived apousal / patner sippport for working women**. Women in Management Review, 19(5), 260-273. doi: 10.1108/09649420410545980, 2004.

GREENHAUS, J. H.; POWELL, G. N. **When work and family are allies: a theory of work family enrichment**. Academy of Management Review, v. 31, n. 1, p. 72-92, 2006.

GRESPLAN, Jorge. **A crise de sobreacumulação**. Crítica Marxista, São Paulo, Ed. Unesp, n.29, 2009, p.11-17.

GUERRA, Y; CARRARA, V; MARTINS, A. M. C. **Ensino e formação virtuais: a nova estratégia do projeto de educação a serviço do capital**. Katálysis. vol. 25, núm. 3, 2022.

GUIMARÃES, Luiza Pimenta et al. Trabalho no modo de produção capitalista: concepções teóricas dos clássicos Adam Smith e Karl Marx. In: **Congresso em Desenvolvimento Social**, VI, Montes Claros, 2018. Anais [...]. Montes Claros. 2018. Disponível em: [https://congressods.com.br/sexta/anais\\_sexta/ARTIGOS\\_GT11/TRABALHO%20NO%20MODO%20DE%20PRODUCAO%20CAPITALISTA%20CONCEPCOES%20TEORICAS%20DOS%20CLASSICOS%20ADAM%20SMITH%20E%20KARL%20MARX.pdf](https://congressods.com.br/sexta/anais_sexta/ARTIGOS_GT11/TRABALHO%20NO%20MODO%20DE%20PRODUCAO%20CAPITALISTA%20CONCEPCOES%20TEORICAS%20DOS%20CLASSICOS%20ADAM%20SMITH%20E%20KARL%20MARX.pdf). Acesso em: 01 mai. 2024.

GUIMARÃES, N. A. **Casa e mercado, amor e trabalho, natureza e profissão: controvérsias sobre o processo de mercantilização do trabalho de cuidado**. Cadernos pagu (46), janeiro-abril de 2016:59-77.

GUIRALDELLI, R. **Adeus à divisão sexual do trabalho? Desigualdade de gênero na cadeia produtiva da confecção**. Revista Sociedade e Estado, v. 27, n. 3, 2012. <https://doi.org/10.1590/S0102-69922012000300014>. Acesso em: 21 mai. 2024.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 12. ed. São Paulo: Loyola, 1992.

HEILBORN, M. L. Direitos sexuais e reprodutivos: um olhar antropológico. In: LIMA A. C. S. **Antropologia & direito: temas antropológicos para estudos jurídicos**. Rio de Janeiro: ContraCapa, p. 396-404, 2012.

HIRATA, H. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Revista Tecnologia e Sociedade, Curitiba, v. 6, n. 11, p.01-07, jul. /dez. 2010.

HIRATA, H. S. **O desenvolvimento das políticas de cuidado em perspectiva comparada: França, Brasil e Japão.** Revista de Políticas Públicas, São Luís: número especial, p. 283 - 290, out. 2012.

HIRATA, H. Trabalho doméstico: uma servidão “voluntária”? In: GODINHO, T.; SILVEIRA, M.L. (orgs.). **Políticas Públicas e Igualdade de Gênero.** São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004, p.43-54.

HIRATA, Helena. **Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais.** Tempo Social revista de sociologia da USP, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, jun./2014.

HIRATA, Helena. **Globalização e divisão sexual do trabalho.** Cadernos Pagu, n. 17-18, p. 139-156, Campinas, 2002.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. In: **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set. /dez. 2007.

HOFFMANN, Fernando. **O teletrabalho e a nova competência da justiça do trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho.** Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 3, n. 33, p. 85-122, set. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/93893>. Acesso em: 21 mai. 2024.

HOBSBAWM, E. J. **A Era das Revoluções: Europa 1789-1848.** 1962.

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. **Mulheres em Posição de Liderança: Obstáculos e Expectativas de Gênero em Cargos Gerenciais.** Cadernos EBAPE.BR, v. 16, n. 3, 2018.

HUWS, URSULA: **The Making of a Cybertariat (Virtual Work in a Real World),** Monthly Review Press/The Merlin Press, Nova Iorque/Londres, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: síntese de indicadores 2016.** Rio de Janeiro: IBGE, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua – PNAD Contínua.** Brasil: 2019.

IORA, I. M. L. **Alienação e exploração do trabalho em Karl Marx: atualidade e contribuições à sociologia contemporânea.** Revista Contraponto, v. 7, n. 3, 2020. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/contraponto/article/view/109032>. Acesso em: 19 abr. 2024.

JOSIOWICZ, A. **Gênero e história.** Editorial, Estud. hist. Rio de Janeiro, 33 (70), 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S2178-14942020000200001>. Acesso em 28 abr. 2024.

JUNG, P. R. **O Mercado de Trabalho e o Jovem trabalhador na “sala do emprego” do jornal hoje.** Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, 2015.

JUNIOR, M. A. S; IANTAS, I. C. **O abuso do teletrabalho a partir da legislação emergencial da pandemia Covid-19.** Revista direito UnB. Maio-Agosto, 2020, v. 04, n. 02.

KERGOAT, Daniele. **Consubstancialidade das relações sociais.** Novos Estudos, v. 84, p. 93-103, 2010.

KERGOAT, Daniele. “Da divisão do trabalho entre os sexos”. In: Helena Hirata (org.). **Divisão capitalista do trabalho**. Tempo Social nº 1, São Paulo, USP, 1989.

KÉRGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H. *et al.* (Orgs). **Dicionário crítico do feminismo**. SP: Ed. UNESP, 2009.

KERGOAT, Danièle. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo, SP: Boitempo, 2016, pp. 17-26.

KIRZ, D.; DORCHESTER, W.; FREEMAN, R. **Advanced maternal age**. American Journal of Obstetrics & Gynecology, v. 152, n. 1, p. 7-12, 1985.

LAGEMANN, Vitória. **A relação entre maternidade e trabalho no contexto de home office**. UFRS, 2021. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/253290/001140582.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 29 mai. 2024.

LAMOUREAUX, D. Público/Privado. In: HIRATA, Helena et al. (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 208-213.

LAQUEUR, Thomas. **Inventando o sexo: corpo e gênero dos gregos a Freud**. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 2001.

LARA, L. F. et al. **Relações de Gênero na Polícia Militar: narrativas de mulheres policiais**. Holos, Natal, v. 4, n. 4, 2017.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos, para quê?** 7.ed. São Paulo: Cortez, 2004.

LEFEBVRE, H. **O marxismo**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1960.

LEITE, A. L. LEMOS, D. C. **Gestão de pessoas e o teletrabalho: desafios e possibilidades**. Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC). Florianópolis –SC, 2021.

LEMO, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P.. **Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família**. RAE-Revista de Administração de Empresas, v. 60, n. 6, p. 388-399, 23 dez. 2020.

LONGO, L. A. F. B.; MIRANDA-RIBEIRO, P. **A Tradicional Família Mineira? Um Estudo Exploratório da Raça/Cor dos Responsáveis pelos Domicílios em Minas Gerais**. UFMG, 2008.

LOSEKANN, R. G. C. B.; Mourão, H. C. **Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office**. Caderno de Administração, Maringá, v. 28, Edição Especial, p. 71-75, jun 2020.

LUIZ, Sylvania de Sousa Felipe. **Alfabetização na pandemia: realidade e desafios**. João Pessoa: UFPB, 2020.

MAANEN, John, Van. Reclaiming qualitative methods for organizational research: a preface, In: **Administrative Science Quarterly**, vol. 24, no. 4, December 1979 a, p. 520-526.

MACCALÓZ, Saete. Globalização e flexibilização. In: **Globalização, neoliberalismo e direitos sociais**. Rio de Janeiro: Destaque, 1997.

MACHADO, R. A. **A reinserção da mulher no mercado de trabalho no período da pós-maternidade**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018.

MADRUGA, S. R.; MADRUGA, L. R. R. G.; ARIGONY, M. M. **Os Indicadores de Trabalho Decente no Ambiente Corporativo das Mulheres na Polícia Civil do Estado do Rio Grande do Sul**. Revista de Administração da UFSM, v. 11, n. 2, 2018.

MANZINI, E. J. **Análise de entrevista**. Marília: ABPEE, 2020.

MARINI, R. M. Dialética da dependência. In: Sader, E. (Org.). **Dialética da dependência: uma antologia da obra de Ruy Mauro Marini**. Petrópolis: Vozes, 2000.

MARQUES, T. C. N. **A regulação do trabalho feminino em um sistema político masculino, Brasil: 1932-1943**. Estudos Históricos, Rio de Janeiro, v. 29, 2016.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos de 1844**. São Paulo, Ática, 1983.

MARX, Karl. **O Capital**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política: Livro 1: o processo de produção do capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MENDES, D. C., HASTENREITER, H. N., FILHO & TELLECHEA, J. **A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica**. Revista Valore, 5, 2020.

MENDES, Ricardo Augusto de Oliveira. OLIVEIRA, Lucio Carlos Dias. VEIGA, Anne Gabriela Bastos. **A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira**. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v. 6, n. 3, p. 12745-12759 mar. 2020.

MENEZES, R. M. *et al.* **Muito além da Capitã Marvel: Socialização profissional de policiais federais**. Pensamento Contemporâneo em Administração, v. 15, n. 1, 2021.

MÉSZÁROS, I. **Para Além do Capital**. Boitempo Editorial, São Paulo, 2002.

MILTERSTEINER, R. K. *et al.* **Liderança Feminina: Percepções, Reflexões e Desafios na Administração Pública**. Cadernos EBAPE.BR, v. 18, n. 2, 2020.

MIRANDA, A. R. A. *et al.* **O exercício da gerência universitária por docentes mulheres**. Revista Pretexto, v. 14, n. 1, 2013.

MOLINA, C. J. F.; SILVA, G. E. **Teletrabalho em modalidade home-office: análise de possíveis impactos às relações sociofamiliares**. Encontro Anual de Iniciação Científica e Iniciação Científica Junior, Maringá, UEM, 2019. Disponível em: <http://www.eaic.uem.br/eaic2019/anais/artigos/3499.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2024.

MONZATO, Priscila Pinheiro. **Conflito trabalho-família e trabalho remoto no contexto da pandemia da Covid-19: uma dimensão de gênero – 2022**.

MOREIRA, Elaine; GOUVEIA, Raquel *et al.* (Orgs). **Em tempos de pandemia: propostas para defesa da vida e de direitos sociais**. Rio de Janeiro: UFRJ, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Escola de Serviço Social, 2020. 155p. Disponível em: <http://www.cress->

es.org.br/wp-content/uploads/2020/05/1\_5028797681548394620.pdf. Acesso em: 25 abr. 2024.

MOTA-SANTOS, C. *et al.* **Reforçando a Contribuição Social de Gênero: a servidora pública qualificada versus a executiva.** Revista de Administração Pública, v. 53, n. 1, 2019.

MOURA, C. **Particularidades do racismo brasileiro.** Revista Princípios, Natal, n. 32, p. 62-64, fev. /abr., 1994.

MOZO, A.; SERRANO, F. **Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España.** Psicoperspectivas, vol. 19, n. 3, p. 1- 12, 2020. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue3-fulltext-1993> Acesso em: 03 mai. 2024.

MURIEL-TORRADO, E.; BISSET-ALVAREZ, E.; BARROS, C. M. **Sem Ciência não há futuro.** Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação, v. 25, p. 01-04, 2020.

NASCIMENTO, A. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado.** 3. Ed. São Paulo: Perspectiva, 2016.

NASH M, CHURCHILL B. **Caring during Covid-19: a gendered analysis of Australian university responses to managing remote working and caring responsibilities.** Gender Work Organ. 2020;27:833-46.

NEGREIROS, T. C. **O uso das TICs e aprendizagem flexível: contribuições ao debate crítico.** Temporalis. V. 21, n. 41. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/34836> . Acesso em 10 de abril de 2023.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia política: uma introdução crítica.** São Paulo, Cortez, 2010.

NEVES, Magda de A. **Anotações sobre trabalho e gênero.** Cadernos de Pesquisa v.43 n.149 p.404-421 maio/ago. 2013, p. 404-421

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei; PATINI, Aine Campos. **Trabalho remoto e desafios dos gestores.** Innovation and Management Review, v. 9, n. 4, p. 121-152, 2012. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/9323/trabalho-remoto-edesafios-dos-gestores/i/pt-br/>. Acesso em: 17 abr. 2024.

NOGUEIRA, C. M. **A Feminização no Mundo do Trabalho.** Autores Associados, Campinas, 2004.

NOGUEIRA, Cláudia M. **As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução.** Aurora, nº 6. Ago/2010. p. 59-62.

NOVAES, J. C. **Trabalho Híbrido: Desafios e Oportunidades.** São Paulo: Editora Almedina, 2022.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador.** 1 ed. Belo Horizonte: RTM, 2018.

OIT. **Jobs Gap: Diferenças de gênero no emprego.** [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_870795/langpt/index.htm#:~:text=GENEBRA%20\(Not%C3%ADcias%20da%20OIT\)%20%E2%80](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_870795/langpt/index.htm#:~:text=GENEBRA%20(Not%C3%ADcias%20da%20OIT)%20%E2%80) Acesso em: 02 mai. 2024.

OLIVEIRA, A. C. O. de e SOARES, M. Superexploração da força de trabalho e o trabalho na pandemia. In: SOUSA, Adrianycy A.S. de; OLIVEIRA, Ana Cristina. O. de.; SILVA, Leticia. B. Da; SOARES, M. (Orgs.). **Trabalho e os limites do capitalismo: novas facetas do neoliberalismo**. Uberlândia: Navegando Publicações, 2020, p. 105-131.

OLIVEIRA, A. L. de. A espacialidade aberta e relacional do lar: a arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia de covid-19. In: **Rev. Tamoios**, Uerj, São Gonçalo, ano 16, n. 1, p. 154-166, maio 2020.

OLIVEIRA, D. A; POCHMANN, M. **A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE, 2020.

Oliveira, M. T. D., & LUZ, L. P. D. Um novo normal? **A adoção do estilo híbrido pelas empresas de tecnologia pós pandemia do Covid-19**. Revista e-F@tec, v.11, n.1, 2021.

OLIVEIRA, O. F.; NETO, M. R C.; NETO; J. G. P.; SOUZA, F. A. M. **O trabalho contemporâneo vigente e o neoliberalismo no Brasil**. Almanaque de Ciência Política, Vitória, vol. 3, n. 1, p. 01-14, 2019.

OLIVEIRA, W . A., ANDRADE, A . L. M., SOUZA, V. L. T., DEMICHELI, D., FONSECA, L. M. M., ANDRADE, L. S., & SANTOS, M . A. (2021). **COVID-19 pandemic implications for education and reflections for school psychology**. *Psicologia: Teoria e Prática*, 23(1), 1-26. <https://dx.doi.org/10.5935/1980-6906/ePTPC1913926> Acesso em: 29 abr. 2024.

PADILHA, V. **Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante**. *Trab. educ. saúde*, 7(3), 549-563 2009.

PALOSCHI, Adriano. **Aspectos que influenciam a prática do teletrabalho por servidores públicos: diretrizes para universidades públicas**. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, p. 159, 2022.

PALUMBO, R. **Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance**. *International Journal of Public Sector Management*. V. 33, n. 6/7, pp 771–790, 2020. DOI 10.1108/IJPSM-06-2020-0150.

PALUMBO, R.; FLAMINI, G.; GNAN, L.; PELLEGRINI, M. M.; PETROLO, D.; MANESH, M. F. **Disentangling the implications of teleworking on work–life balance: a serial mediation analysis through motivation and satisfaction**. *Journal of Organizational Effectiveness: People and atuação*, v. 9, n. 1, p. 68-88, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2020-0156> . Acesso em 17 abr. 2024.

PASSOS, R.G.; NOGUEIRA, C.M. **O fenômeno da terceirização e a divisão sociosexual e racial do trabalho**. *Revista Katalysis*, Florianópolis, v. 21, n. 3, p. 484-503, set./dez.2018.

PEDRO, J.M. **A experiência com contraceptivos no Brasil: uma questão de geração**. *Rev. Bras. Hist.* 23 (45), Julho, 2003. <https://doi.org/10.1590/S0102-01882003000100010>. Acesso em: 04 maio 2024.

PEREIRA, M. do M. A pandemia na academia: tempos de Covid-19. In: R. Carmo, I. Tavares & A. F. Cândido (eds.), **Um olhar sociológico sobre a crise** (pp. 199-231). Lisboa: Observatório das Desigualdades, CIES-ISCTE, 2020.

- PESSANHA, Fabiana Nery de Lima; TRINDADE, Regina Aparecida Correia. **A pandemia da Covid-19 e a precarização do trabalho docente no Brasil**. Actualidades Investigativas en Educación, San José, v. 22, n. 2, p. 349-378, 2022.
- PESSOA, A. R. R., MOURA, M.M. M., & FARIAS, I. M. S. **A composição do tempo social de mulheres professoras durante a pandemia**. Licere, Belo Horizonte, 24(1), 161-194, 2021.
- PETERS, João; BLOMME, Maria. Delimitação de Fronteiras Entre Trabalho e Vida Pessoal. In: **Revista de Psicologia Organizacional**. São Paulo: Psicologia Moderna, 2019. p. 75-90.
- PIMENTA, D. **Pandemia é coisa de mulher: Breve ensaio sobre o enfrentamento de uma doença a partir das vozes e silenciamentos femininos dentro das casas, hospitais e na produção acadêmica**. Tessituras, Pelotas, v. 8, n. 1, 2020.
- PIMENTEL, João; SILVA, Maria. Impactos emocionais e sociais da pandemia de Covid-19. In: **Revista de Psicologia e Saúde**. São Paulo: Editora Saúde e Vida, 2021. p. 45-60.
- PINTO, R. S.; KOSBY, A. A. **O papel do administrador na estrutura acadêmica da Universidade Federal do Rio Grande: uma análise com base no discurso do sujeito coletivo**. Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL, v. 11, n. 2, p. 01-22, 2018.
- PINTO-NETO, Geraldo M. **A precarização do trabalho docente em tempos de ensino remoto**. Brasil de Fato, São Paulo, 28 set. 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/09/28/a-precariacao-do-trabalho-docente-em-tempos-de-ensino-remoto>. Acesso em: 24 abr. 2024.
- PREFEITURA MUNICIPAL DE VIÇOSA. **Decreto Completar nº 5.435/2020**. Dispõe sobre providências complementares à situação de emergência em saúde pública no Município de Viçosa e dá outras providências. Viçosa - MG, 18 de março de 2020.
- PREFEITURA MUNICIPAL DE VIÇOSA. **Decreto nº 5.456/2020**. Prorroga a vigência das barreiras sanitárias pelo Decreto Municipal n. 5.439, de 20 de março de 2020, e dá outras providências. Viçosa – MG, 20 de abril de 2020.
- PRIME, Heather; WADE, Mark; BROWNE, Dillon T. **Risk and resilience in family well-being during the pandemic** [Ahead of print]. American Psychologist, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1037/amp0000660>. Acesso em: 30 abr. 2024.
- QUERINO, L. C. S; DOMINGUES, M. D. S; LUZ, R. C. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Revista E-FACEQ, v. 2, 2013. ISSN 2238-8605.
- RAIC, D. F. F; CARDOSO, M. C.; PEREIRA, S. A. C. **A universidade pública em cenários neoliberais e fascistas: barbúrdias de resistência em tempos de Covid-19**. Revista Eletrônica de Educação, v. 14, 1-19, e4556143, jan./dez, 2020.
- RAGO, Luzia Margareth. **Do Cabaré ao lar: a utopia da cidade disciplinar**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.
- REIS, F. M. **A terceirização como instrumento de precarização dos direitos trabalhistas**. Revista Vianna Sapiens, v. 10. n.1, 2019. DOI: 10.31994/rvs.v10i1.559.
- RIBEIRO, C; MARCONSIN, C; MARRO, K; SOARES, M. R. P; SANTOS, M. T; MAIA, S; GONÇALVES, T. C; BURGINSKI, V. M. **Subsídios para o debate sobre as lutas e os movimentos sociais na formação profissional em Serviço Social**. ABEPSS. Rio de Janeiro,

dezembro de 2022. Disponível em: <https://www.abepss.org.br/arquivos/anexos/subsidios-para-o-debate-sobre-as-lutas-e-os-movimentos-sociais-na-formacao-profissional-em-servico-social-202303221328505426170.pdf>. Acesso em: 01 mai. 2024.

RIBEIRO, Djamila. **Lugar de Fala**. São Paulo: Letramento, 2018.

ROCHA-COUTINHO, Maria Lucia. **Tecendo por trás dos panos: A mulher brasileira nas relações familiares**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

ROCHADEL, Greicy Mandelli Moreira. **História do trabalho da mulher**. Âmbito Jurídico, 2007. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=3898](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3898). Acesso em: 23 abr. 2024.

SABINO, L. M. **As percepções dos(as) técnico-administrativos(as) em educação sobre a jornada de trabalho de 30 horas semanais na Universidade Federal de Minas Gerais**. Dissertação - Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2021.

SABINO, P. Q. F. **Trabalho e pandemia: os arranjos do trabalho feminino em tempos de confinamento** – Universidade Federal de Alfenas. Varginha, MG, 2023. 135 f.

SAFFIOTI, H. **A mulher e a sociedade de classes**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013.

SAFFIOTI, H. **Gênero, patriarcado, violência**. Edit: Fundação Perseu Abramo, SP, 2011.

SAFFIOTI, H. **O Poder do Macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SAFFIOTI, H. **Quem tem medo dos esquemas patriarcais de pensamento?** Dossiê Crítica Marxista, 11, 7175, 2000.

SAFFIOTI, H. Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, A. O.; BRUSCHINI, C. (Org.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992. p. 183-211.

SAFFIOTI, H. **Violência estrutural e de gênero: Mulher gosta de apanhar?** Programa de Prevenção, Assistência e Combate à Violência Contra a Mulher – Plano Nacional: diálogos sobre violência doméstica e de gênero: construindo políticas públicas / Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. – Brasília: A Secretaria, 2003.

SAFFIOTI, Heleieth. “Diferença ou indiferença: Gênero, raça/etnia, classe social”. In: Sérgio Adorno (org.). **A sociologia entre a modernidade e a contemporaneidade**. Cadernos de Sociologia nº especial. Porto Alegre, PPG–Sociologia/UFRGS, 1995.

SALES, Ana Luiza Honorato de. **“Eu sou mãe, não sou professora”: mediação familiar no ensino remoto durante a pandemia de Covid-19**. 2021. Dissertação. Departamento de Educação do Centro de Teologia e Ciências Humanas da PUC-Rio, 2021.

SALGADO, D. G. **Qualidade de vida de mulheres com tripla jornada: mães, estudantes e profissionais**. Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas, Belo Horizonte, v. 4, n. 8, p. 308-320, 2019. Disponível em: <http://200.229.32.43/index.php/pretextos/article/view/18657>. Acesso em: 03 mai. 2024.

SANCHES, Solange, GEBRIM, Vera Lucia M. **O Trabalho da mulher e as negociações coletivas**. Estudos avançados 17(49), 2003.

SMAHA, H. **Gender and Work: A Comparative Study**. 2009.

- SALVIATI, M. E. **Manual do Aplicativo Iramuteq: compilação, organização e notas de Planatina**, 2017. Disponível em: <http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/manual-do-aplicativo-iramuteq-par-maria-elisabeth-salviati>. Acesso em: 17 abr. 24.
- SANTOS, J.C. F.; RIBEIRO, A.T.; SILVA, E. C.R. Desigualdade Salarial no Serviço Público Federal. In: **Encontro nacional de Economia – ANPEC**, 48., 2020. Disponível em: [https://www.anpec.org.br/encontro/2020/submissao/files\\_I/i5-8da54f32a9e8f2c36e69e2f0421b77f2.pdf](https://www.anpec.org.br/encontro/2020/submissao/files_I/i5-8da54f32a9e8f2c36e69e2f0421b77f2.pdf). Acesso em: 29 mai. 2024.
- SANTOS, L. A; COSTA, D. H. **O novo normal: A evolução do trabalho home-office e híbrido após pico da crise pandêmica SARS-CoV-2**. Revista e-Acadêmica, v.3 n.2, e1632151, 2022.
- SARDENBERG, C. M. B. **Conceituando “Empoderamento” na Perspectiva Feminista**. Artigo publicado em periódico (PPGA). UFBA, 2012. <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/6848> Acesso em: 30 abr. 2024.
- SCHUH, T. J.; SILVA, M. G. **Divisão sexual do trabalho: uma análise da exploração histórica do trabalho feminino e sua manifestação no Brasil**, Boletim de Conjuntura (BOCA). Boa Vista, 5(14), p. 141–146. doi: 10.5281/zenodo.4517511, 2021.
- SILVA, Brenda Cristina Da. **Relação família-escola [manuscrito]: dificuldades de aprendizagem durante o ensino remoto na pandemia da COVID-19**. 2022.
- SILVA, C. E. **História e desenvolvimento do conceito de família**. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.
- SILVA, Isabela Machado da., *et al.* **As relações familiares diante da Covid-19: recursos, riscos e implicações para a prática da terapia de casal e família**. Pensando fam, v. 24, n. 1, jan./jun. 2020. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679494X2020000100003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679494X2020000100003&lng=pt&nrm=iso) Acesso em: 30 mai. 2024.
- SILVA, J.; SOUZA, M. **A industrialização no Brasil dos anos 1930**. Revista de História Econômica, v. 12, n. 3, p. 45-60, 2020.
- SILVA, Laediany dos Santos. **Trabalho remoto no período pandêmico: da implantação à percepção dos técnicos-administrativos na UFPB**. João Pessoa, 2022.
- SILVA, L. A.; PARRIÃO, K. R. **Gênero e divisão sexual do trabalho: o cuidado e a responsabilidade dos filhos pela mulher, como expressão da desigualdade de gênero**. VI Simpósio Gênero e Políticas Públicas. UEL, 2020.
- SILVA, R. O; SILVA, P. C. B; SILVA, C; SILVA, R., R. **Condições de Trabalho das Mulheres Brasileiras: Revisão, Síntese e Agenda de Pesquisa**. XLVI Encontro da ANPAD - set de 2022, versão online.
- SILVA, Tatiana; SILVA, Josenilton. **Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013**. Brasília, DF: Ipea, 2014.
- SIMÕES, Fatima Itsue Watanabe; HASHIMOTO, Francisco. **Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX**. Revista Vozes dos Vales: Publicações Acadêmicas: UFVJM, Minas Gerais, v. 1, n. 2, 2012.

SINIGAGLIA, Bruna. **O papel laboral da mulher na sociedade brasileira contemporânea: uma análise sobre sua evolução, a partir de um estudo de caso em uma empresa do município de Santa Rosa-RS**. Dissertação de Mestrado. Unicruz, RS, 2017.

Disponível em:

<https://home.unicruz.edu.br/wpcontent/uploads/2019/06/Disserta%C3%A7%C3%A3o-Bruna-Sinigaglia.pdf> Acesso em: 09 abr. 2024.

SOARES, Laura Tavares. **Os custos sociais do ajuste neoliberal na América Latina**. 2. ed. – São Paulo, Cortez, 2002.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEVENDAS - SOBRATT.

**Aprovada resolução que regulamenta o teletrabalho no Poder Judiciário**. 2016.

Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/14062016>. Acesso em: 15 abr. 2024.

SOMMERHALDER, A., ZANOTTO, L., PENTINI, A. A. **A reorganização do convívio familiar com crianças em pandemia pela Covid-19 no Brasil**. EDUR, 2023. DOI:

<http://dx.doi.org/10.1590/0102-469835663> Acesso em: 28 abr. 2024.

SORJ, B., & FONTES, A. O care como regime estratificado: implicações de gênero e classe social. In: H. Hirata, & N. Guimarães (Dir), **Cuidado e Cuidadoras: as várias faces do trabalho do care** (pp. 103-116). São Paulo: Atlas, 2012.

SORJ, B; FONTES, A; MACHADO, D. C. **Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 573-594, set/dez, 2007.

SOUZA, K. R., SANTOS, G. B. RODRIGUES, A. M. S. FELIX, E. G. GOMES, L. ROCHA, G. L. CONCEIÇÃO, R. C. M. ROCHA, F. S. PEIXOTO, R. B. **Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia**. Trabalho, Educação e Saúde, v. 19, 2021, e00309141. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00309. Acesso em: 17 abr. 2024.

SOUZA, Elisângela Souza e SANTOS, Sylvania Pereira Dos. **Mulheres no Mercado de Trabalho: Um estudo com estudantes universitários de uma faculdade particular de São Paulo**, 2014. Disponível em: <http://www.faceq.edu.br/e-faceq/downloads/numero03/3-mulheres-no-mercado-de-trabalho-um-estudo-de-caso.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2024

SOUZA, M. D; FERRAZ, D. L. **A (Im)produtividade do Trabalho Reprodutivo e a Exaustão das Mulheres na Contemporaneidade**. Revista de Administração Contemporânea, 2021 e-ISSN: 1982-7849.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos: trabalho dominação e resistência**. 2. ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A questão da mulher na reprodução da força de trabalho**. Perspectivas, São Paulo, 1981.

SPANGENBERG, Joachim H.; LOREK, Sylvia. **Quem se importa (com quem)?**. Frontiers in Sustainability, v. 3, p. 835295, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/frsus.2022.835295>. Acesso em: 26 abr. 2024.

SYMON, G. **Questionnaires: Design and Use**. Routledge, 2012.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. **Portaria N° 0201/2020 – RTR**. Fica autorizada, por tempo indeterminado, a adoção de regime de jornada em trabalho remoto para todos os servidores desta Universidade, a partir de 23 de março de 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. **Resolução CONSU nº 11**, de 27 de outubro de 2021. Aprova as normas para o retorno gradual e seguro ao trabalho em modo presencial dos servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa.

VIANNA, Cláudia Pereira. A feminização do magistério na educação básica e os desafios para a prática e a identidade coletiva docente. In: YANNOULAS, Silvia. (Org).

**Trabalhadoras. Análise da feminização das profissões e ocupações.** Brasília: Abaré, 2013.

VIEIRA, Pâmela R.; GARCIA, Leila P.; MACIEL, Ethel L. N. **Isolamento social e o aumento da violência doméstica: o que isso nos revela?** Revista Brasileira de Epidemiologia, Rio de Janeiro, v. 23, 2020. DOI: 10.1590/1980-549720200033.

VIRILIO, Paul. **Velocidade e política.** 1. ed. São Paulo: Estação Liberdade, 1996.

WINNICOTT, D. W. **O ambiente e os processos de maturação: estudos sobre a teoria do desenvolvimento emocional.** Porto Alegre: Artes Médicas, 2012.

ZANELLO, V. **Saúde mental, gênero e dispositivos: cultura e processos de subjetivação.** 1 ed, Curitiba: Editora Appris, 2018.


ZANELLO, V; ANTIOGA, C; PFEIFFER-FLORES, E; RICHWIN, I. F. **Maternidade e cuidado na pandemia entre brasileiras de classe média e média alta.** Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 2022. DOI: 10.1590/1806-9584-2022v30n286991.


ZIBETTI, M. L. T., & Pereira, S. R. **Mulheres e professoras: repercussões da dupla jornada nas condições de vida e no trabalho docente.** Educar em Revista, spe2, 259-276, 2010.

## APÊNDICE

## APÊNDICE A - Roteiro do questionário aplicado as servidoras técnico-administrativas

## Questionário

licia.david@ufv.br [Alternar conta](#) 

 Não compartilhado

\* Indica uma pergunta obrigatória

### Informações Sociais

**1. Qual é o seu cargo? \***

Auxiliar em Administração – nível C

Assistente em Administração – nível D

**2. Qual o seu nível de escolaridade?**

Ensino Fundamental Completo

Ensino Médio Completo

Ensino Superior Completo

Pós-Graduação

Mestrado

Doutorado

Pós-Doutorado

**3. Idade:**

- 18 a 25 anos
- 26 a 30 anos
- 31 a 35 anos
- 36 a 40 anos
- Mais de 40 anos

**4. A sua cor ou raça é:**

- Branca
- Preta
- Amarela
- Parda
- Indígena

**5. Estado Civil**

- Solteira
- Casada
- União Estável
- Separada
- Divorciad
- Viúva
- Prefiro não responder

**6. Quantas pessoas moram com você na mesma casa?**

- 1
- 2
- 3
- 4
- mais de 4 pessoas

**7. Somando as rendas das pessoas que moram com você, qual é, aproximadamente, o valor da renda mensal da família?**

- Entre 1 e 2 salários-mínimos
- Entre 3 e 4 salários-mínimos
- Entre 5 e 6 salários-mínimos
- Acima de 6 salários-mínimos

**8. Quantos filhos, entre zero meses a cinco anos de idade, você tinha durante o período de trabalho remoto (março/2020 a novembro/2021)? \***

- 1
- 2
- 3
- 4
- mais de 4 filhos

**9. Qual foi sua principal rede de apoio, em relação à maternidade, durante a pandemia?** \*

- Companheiro (a)
- Funcionário (babá, empregada doméstica, etc)
- Algum familiar
- Algum amigo
- Algum vizinho
- Outros
- Não tive rede de apoio

**10. Seu (s) filho (s) frequentava instituição de educação infantil regularmente antes da pandemia?** \*

- Sim
- Não

[Voltar](#)

[Próxima](#)

[Limpar formulário](#)

Este formulário foi criado em Universidade Federal de Viçosa. [Denunciar abuso](#)

Google Formulários

### Informações sobre o ensino da Educação Infantil de forma não presencial

As questões de números 11 a 13 deverão ser respondidas em caso de resposta positiva na questão anterior

**11. Seu (s) filho (s) continuou matriculado na instituição escolar durante o período da pandemia?**

- Sim
- Não

**12. A instituição de educação infantil ofertou o ensino não presencial e/ou o ensino remoto?**

- Sim
- Não

**13. O ensino foi disponibilizado através de:**

- Ensino não presencial, com atividades didáticas para serem realizadas pelo responsável junto à criança
- Ensino remoto, com atividades digitais e uso de tela pela criança, com o auxílio do responsável
- Atividades didáticas juntamente com atividades digitais e uso de tela, com o auxílio do responsável
- Não foi disponibilizado ensino não presencial e/ou remoto



## Informações sobre o Trabalho Remoto na UFV

**14. Universidade Federal de Viçosa, ofereceu, junto ao seu setor de trabalho, algum tipo de material para que você desenvolvesse suas atividades profissionais a partir de seu domicílio?**

- Sim: \_\_\_\_\_ (gentileza especificar)
- Não

**15. A UFV ofertou algum tipo de treinamento para que você desenvolvesse suas atividades profissionais na modalidade de trabalho remoto?**

- Sim
- Não

**16. A UFV custeou ou concedeu algum benefício para o pagamento dos custos em relação às despesas com o trabalho remoto (luz, internet, etc)?**

- Sim: \_\_\_\_\_ (gentileza especificar)
- Não

**17. Você obteve suporte da Universidade e/ou da chefia do seu setor em casos de dúvidas/dificuldades com o trabalho remoto?**

- Sim
- Não
- Não houve necessidade

**18. Para você, trabalhar de forma remota foi desafiador?**

- Sim
- Não

**19. Você se sentiu sobrecarregada durante o período de trabalho remoto? \***

- Sim
- Não

**20. Levando-se em conta a questão anterior, qual alternativa seria a mais próxima dos possíveis motivos para isso? \***

- Trabalho remoto e filhos em casa, ao mesmo tempo
- Trabalho remoto e filhos em ensino não presencial/ensino remoto, ao mesmo tempo
- Trabalho remoto, filhos em casa e afazeres domésticos, ao mesmo tempo
- Trabalho, filhos em ensino não presencial/ensino remoto e afazeres domésticos, ao mesmo tempo
- Não me senti sobrecarregada

**21. Você retornou ao trabalho presencial de forma: \***

- Gradual
- Direta

**22. Qual foi a sua principal rede de apoio, em relação à maternidade, para que pudesse voltar ao trabalho de forma presencial? \***

- Companheiro (a)
- Escola
- Funcionário (babá, empregada doméstica, etc)
- Algum familiar
- Algum amigo
- Algum vizinho
- Outros

**23. Sabemos que o trabalho remoto foi adotado pela Universidade Federal de Viçosa em caráter emergencial, como medida de segurança frente à pandemia da Covid 19. Levando-se em conta todo o cenário vivenciado na época (distanciamento social, trabalho em casa, escolas fechadas, etc), o trabalho remoto, de acordo com a sua experiência pessoal, foi, naquela época:** \*

- Totalmente satisfatório
- Parcialmente satisfatório
- Não satisfatório
- Não sei opinar

Voltar

Enviar

Limpar formulário

**APÊNDICE B - Roteiro da entrevista com as servidoras técnico-administrativas**

1. Como foi trabalhar remotamente, em casa, durante o período da pandemia?
2. Como foi a sua experiência em realizar as responsabilidades profissionais e, também, as responsabilidades familiares durante o período pandêmico?
3. Durante o período de trabalho remoto, você contava com alguma rede de apoio? Como foi a experiência?
4. O fechamento das instituições de educação infantil refletiu, de alguma forma, em sua rotina diária com seu filho? Se sim, como você descreveria sua experiência, naquela época, estando em trabalho remoto em um momento que as escolas estavam fechadas
5. Quais foram seus maiores desafios/dificuldades em relação ao ensino não presencial do seu filho?
6. Como foi voltar ao trabalho presencial?
7. A UFV, através do Programa de Gestão de Desempenho (PGD), está em discussão em relação à implementação do trabalho híbrido. Como você avalia esta proposta, levando-se em conta a sua experiência na época do trabalho remoto emergencial?
8. Você gostaria de acrescentar algo?

## APÊNDICE C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Prezada participante,

Convidamos a senhora para participar da Pesquisa: **Trabalho remoto e pandemia da Covid-19: novos e velhos desafios para as mães técnico-administrativas da Universidade Federal de Viçosa**, sob a orientação da professora Dra. Virgínia Alves Carrara. O objetivo principal deste estudo é analisar as condições do trabalho realizado remotamente, durante a pandemia, das servidoras técnico-administrativas da Universidade Federal de Viçosa com filhos matriculados na Educação Infantil.

A presente pesquisa será constituída de servidoras Técnico-Administrativos dos dois níveis de classificação: C e D – Auxiliar em Administração e Assistente em Administração, respectivamente da Universidade Federal de Viçosa, do Campus Viçosa, que apresentem em sua ficha funcional a identificação de dependentes entre zero meses a cinco anos de idade, no marco de tempo de 23 de março de 2020 (início do trabalho remoto na UFV) a 03 de novembro de 2021 (término do trabalho remoto na UFV).

Sua participação consistirá em responder a uma entrevista com duração prevista de aproximadamente 30 minutos.

Serão gravadas e transcritas, mediante autorização prévia dos entrevistados, evitando assim perdas de informação e minimizando distorções, sendo a gravação e a transcrição resguardadas com total sigilo.

Os riscos envolvidos na pesquisa consistem na utilização do tempo das entrevistadas, possibilidade de desconforto ou alguma reação emocional durante a realização da entrevista. Estes fatores serão minimizados, haja vista que as entrevistas serão realizadas pessoalmente e a entrevistada contará com a orientação da pesquisadora quanto aos esclarecimentos a respeito das perguntas propostas e no direito de não responder questões que considerar invasivas. Além disso, as respostas obtidas serão guardadas com todo sigilo necessário.

Sua participação nesta pesquisa é voluntária e o (a) senhor (a) não terá nenhum custo ou receberá qualquer vantagem financeira, possuindo plena liberdade para recusar-se a participar, bem como, para retirar sua participação a qualquer fase da pesquisa. O (a) Sr. (a) não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa.

Além disso, serão garantidas a confidencialidade e privacidade das informações prestadas, pois qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa e todo material utilizado será armazenado em local seguro.

A qualquer momento, durante a pesquisa ou posteriormente, o (a) senhor (a) poderá solicitar da pesquisadora informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo e, em caso de eventuais danos resultantes da pesquisa, desde que devidamente identificados e comprovados, a Sra. terá garantido o direito à indenização.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pela pesquisadora responsável no Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Viçosa e a outra será fornecida ao Sr. (a). Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com a pesquisadora responsável por um período de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa, e depois desse tempo serão destruídos.

As pesquisadoras tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial, à Resolução n.º 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, e utilizarão as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

---

Eu, \_\_\_\_\_, fui informada dos objetivos da pesquisa **Trabalho remoto e pandemia da Covid-19: novos e velhos desafios para as mães técnico-administrativas da Universidade Federal de Viçosa** de forma clara e detalhada, e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar, se assim o desejar. Declaro que concordo em participar e que recebi uma via original deste termo de consentimento livre e esclarecido, sendo-me dada a oportunidade de ler e esclarecer minhas dúvidas.

Viçosa, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

---

Virgínia Alves Carrara

---

Lícia de Castro David

---

Assinatura da Participante

Nome da pesquisadora responsável: Prof.<sup>a</sup>. Dra. Virgínia Alves Carrara

Endereço: Avenida P. H. Rolfs, Campus Universitário, Departamento de Serviço Social,  
Universidade Federal de Viçosa, Viçosa/MG

E-mail: [vcarrara@ufop.edu.br](mailto:vcarrara@ufop.edu.br)

Nome da pesquisadora principal: Lícia de Castro David

Endereço: Avenida P. H. Rolfs, Campus Universitário, Departamento de Serviço Social,  
Universidade Federal de Viçosa, Viçosa/MG

E-mail: [licia.david@ufv.br](mailto:licia.david@ufv.br)

Em caso de discordância ou irregularidades sob o aspecto ético desta pesquisa, você poderá  
consultar: CEP/UFV – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos- Universidade  
Federal de Viçosa

Edifício Arthur Bernardes, piso inferior

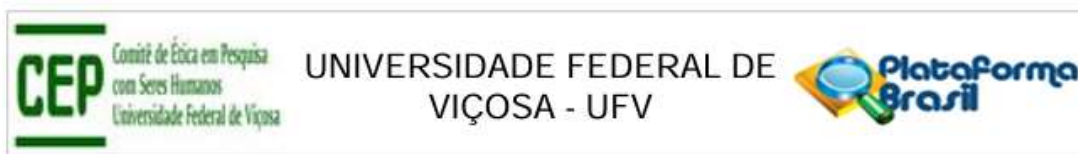
Av. P. H. Rolfs, s/n – Campus Universitário CEP: 36570-900 Viçosa/MG

Telefone: (31) 3612-2316

E-mail: [cep@ufv.br](mailto:cep@ufv.br)

## ANEXO

## ANEXO A - Parecer Consubstanciado do CEP - Autorização Ética



## PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

## DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** O TRABALHO REMOTO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19: A REPERCUSSÃO NO COTIDIANO DAS MÃES TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS COM FILHOS NA EDUCAÇÃO INFANTIL

**Pesquisador:** Virginia Alves Carrara

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 75885523.8.0000.5153

**Instituição Proponente:** Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

## DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 6.568.587

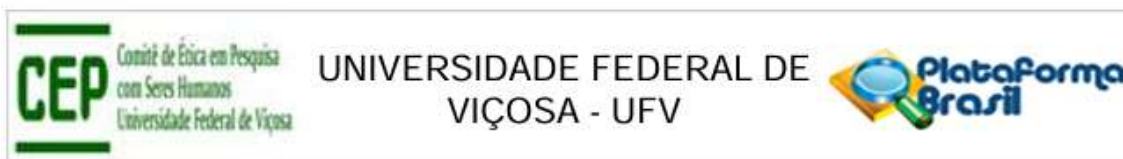
**Apresentação do Projeto:**

O presente protocolo foi enquadrado como pertencente à Grande Área 6. Ciências Sociais Aplicadas.

As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa (PB\_INFORMAÇÕES\_BÁSICAS\_DO\_PROJETO \_2248231.pdf) e/ou do Projeto Detalhado:

**RESUMO:** Nos anos de 2020 e 2021 o mundo vivenciou o chamado processo de isolamento social, diante do Coronavírus. Assistiu-se a mudanças drásticas, desde o elevado número de óbitos, até mudanças profundas no mercado de trabalho, tema central da pesquisa em tela. Desta forma, o referido projeto de pesquisa, propõe analisar os efeitos do trabalho remoto na vida das mães servidoras técnico-administrativas, Auxiliares e Assistentes em Administração, da Universidade Federal de Viçosa, com filhos na educação infantil durante o período de pandemia. Para tal, consiste-se enquanto objetivos específicos, investigar como essas mulheres desenvolveram seus trabalhos profissionais a partir de suas casas; analisar qual a repercussão que o trabalho remoto e o fechamento das escolas causaram na maternidade dessas mulheres; identificar, caso tenha existido, a rede de apoio dessas mulheres e compreender como se processou o retorno ao

**Endereço:** Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes  
**Bairro:** Campus Universitário **CEP:** 36.570-977  
**UF:** MG **Município:** VICOSA  
**Telefone:** (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br



Continuação do Parecer: 6.568.587

trabalho presencial para essas mães. Visando atender aos objetivos propostos do referido projeto de pesquisa, será realizado um estudo de natureza qualitativa de caráter exploratório e descritivo-crítico; através de uma ampla pesquisa bibliográfica e análise de conteúdo após a realização de questionários e entrevistas com as servidoras técnico-administrativas com filhos na educação infantil durante o período pandêmico.

**METODOLOGIA:** Após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos/CEP, o estudo será realizado em três etapas. Na primeira será definida a amostra a ser trabalhada através da seleção das servidoras técnico-administrativas, que ocupam cargos de Auxiliar e Assistente em Administração - níveis C e D, respectivamente, da Universidade Federal de Viçosa, do Campus Viçosa, que apresentem em sua ficha funcional a identificação de

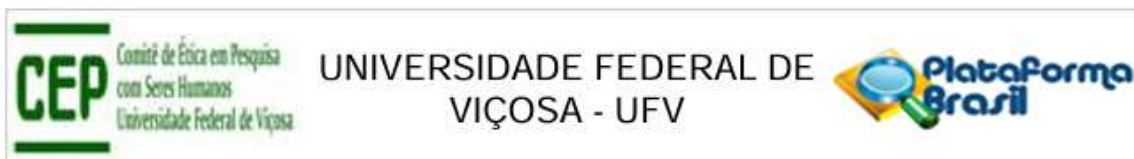
filhos, como seus dependentes, entre zero meses a cinco anos de idade, no marco temporal de 23 de março de 2020 a 03 de novembro de 2021, levando-se em conta as datas de início e término das atividades remotas, conforme as Portarias Normativas emitidas por esta Universidade - Portaria nº 0201/2020 e Resolução CONSU nº 11 - respectivamente.

Em seguida, e após a devida autorização e liberação dos e-mails institucionais das servidoras pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFV, será encaminhado, através deste e-mail institucional, um questionário elaborado através da ferramenta Google Forms, com questões fechadas, para identificação do perfil pessoal e profissional das participantes, para as técnicas administrativas que aceitarem participar deste método de coleta de dados, mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, TCLE A terceira, e última, etapa consistirá na aplicação de entrevista semi-estruturada junto às servidoras que tiverem respondido ao questionário, visando conhecer suas percepções acerca do período de trabalho remoto instituído pela instituição.

Em relação à amostragem do estudo, a seleção das participantes para a entrevista, então, será realizada através de sorteio aleatório, respeitando a classificação por ordem alfabética. O encerramento dar-se-á no momento em que novos participantes não trouxerem mais informações diferentes que, de alguma forma, pudessem contribuir para a construção de saberes inerentes a este estudo, não sendo considerado relevante persistir na coleta de dados. Denominado amostragem por saturação teórica, este método, amplamente utilizado em pesquisas qualitativas, é operacionalmente definido como a suspensão de inclusão de novos participantes quando os dados obtidos passam a apresentar, na avaliação do pesquisador, uma certa redundância ou repetição (Glaser, Strauss, 1967; Denzin, Lincoln, 1994).

A entrevista será gravada em áudio, com devida autorização, visando facilitar a fidelidade e

**Endereço:** Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes  
**Bairro:** Campus Universitário **CEP:** 36.570-977  
**UF:** MG **Município:** VICOSA  
**Telefone:** (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br



Continuação do Parecer: 6.568.587

integridade na transcrição do conteúdo. A entrevista será realizada preferencialmente no Instituto de Políticas Públicas e Desenvolvimento Sustentável (IPPDS) na Av. PH Rolfs, Campus Universitário de Viçosa, Caso a entrevistada encontre dificuldade em se locomover para este setor, ela poderá escolher um espaço de sua preferência, desde que este seja um ambiente confortável, calmo e silencioso, que preserve a confidencialidade e o sigilo da voluntária, como forma de evitar qualquer constrangimento.

As entrevistadas não terão suas identidades reveladas, em hipótese alguma, nessa pesquisa, tendo apenas a pesquisadora e sua orientadora acesso aos materiais coletados, como forma de garantir o sigilo das participantes e evitar o vazamento indevido ou perda de dados. O armazenamento de dados será realizado em computador pessoal com bloqueio de acesso. A participante voluntária terá garantida plena liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento e interromper a participação, em qualquer fase da pesquisa, sem necessidade de comunicado prévio. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada.

A participante não será identificada em nenhuma publicação que possa resultar da pesquisa a ser realizada. Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa, e depois desse tempo serão destruídos.

HIPÓTESE: Não há.

CRITÉRIOS DE INCLUSÃO/EXCLUSÃO: Não informados.

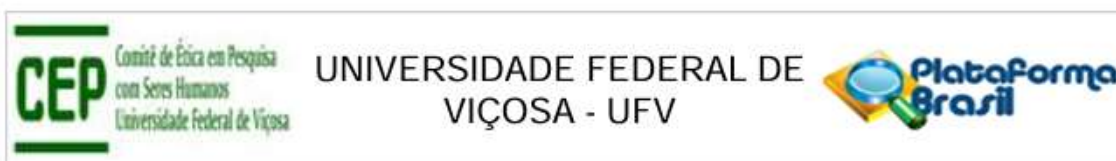
#### **Objetivo da Pesquisa:**

De acordo com as pesquisadoras, o objetivo principal é analisar os efeitos do trabalho remoto na vida das mães servidoras técnico-administrativas, Auxiliares e Assistentes em Administração, da Universidade Federal de Viçosa, com filhos na educação infantil durante o período de pandemia.

Objetivos específicos:

- investigar como essas mulheres desenvolveram seus trabalhos profissionais a partir de suas casas;
- analisar qual a repercussão que o trabalho remoto e o fechamento das escolas causaram na maternidade dessas mulheres;
- identificar, caso tenha existido, a rede de apoio dessas mulheres e compreender como se processou o retorno ao trabalho presencial para essas mães

**Endereço:** Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes  
**Bairro:** Campus Universitário **CEP:** 36.570-977  
**UF:** MG **Município:** VICOSA  
**Telefone:** (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br



Continuação do Parecer: 6.568.587

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

As pesquisadoras apresentam no formulário online da Plataforma os seguintes Riscos:

Identifica-se como possível risco relacionado à coleta de dados, o constrangimento do participante, por isso, tanto a aplicação do questionário, quanto a execução dos grupos focais, serão realizadas pela pesquisadora ou outro membro da equipe de pesquisa; devidamente capacitado, em ambientes confortáveis, calmos e silenciosos, que preservem a confidencialidade e o sigilo do voluntário. Além disso, será resguardado, a qualquer tempo, o direito à manifestação ou solicitação de atendimento individual dos sujeitos.

e os seguintes Benefícios:

Tanto no aprimoramento da gestão, quanto para a comunidade acadêmica e universitária como um todo, uma vez que o trabalho remoto, como regime de trabalho, pode ser uma nova realidade nas Universidades Federais. Pouco se encontra hoje, estudos sobre o trabalho remoto para técnicos-administrativos, especificamente, sobre a conciliação do trabalho online associado à educação remota dos filhos em idade de escolarização infantil, o que justifica o quão necessária se faz a pesquisa proposta, nos conduzindo a discussões e reflexões que, além de trazer o reconhecimento sobre o trabalho produtivo e reprodutivo das servidoras técnico-administrativas, pode fomentar estratégias laborais em relação ao trabalho remoto realizado por estas mulheres.

#### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

As pesquisadoras propõem realizar uma pesquisa qualitativa, em nível de Mestrado, com financiamento próprio. Serão aplicados questionários e realizadas entrevistas com 66 auxiliares e assistentes em administração da Universidade Federal de Viçosa. O início da coleta está previsto para janeiro de 2024 e o encerramento do estudo será em julho desse mesmo ano.

#### **Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Foram todos entregues de acordo com as normas do Sistema CEP/CONEP.

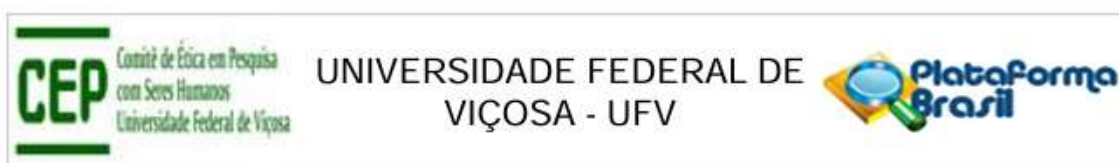
#### **Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Aprovado.

#### **Considerações Finais a critério do CEP:**

Ao término da pesquisa é necessário apresentar, via notificação, o Relatório Final (modelo disponível no site [www.cep.ufv.br](http://www.cep.ufv.br)). Após ser emitido o Parecer Consubstanciado de aprovação do Relatório Final, deve ser encaminhado, via notificação, o Comunicado de Término dos Estudos para

**Endereço:** Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes  
**Bairro:** Campus Universitário **CEP:** 36.570-977  
**UF:** MG **Município:** VICOSA  
**Telefone:** (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br



Continuação do Parecer: 6.568.587

encerramento de todo o protocolo na Plataforma Brasil.

Projeto aprovado autorizando o início da coleta de dados com os seres humanos a partir da data de emissão deste parecer.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2248231.pdf	17/11/2023 16:11:07		Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto.pdf	17/11/2023 16:09:49	LICIA DE CASTRO DAVID	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	17/11/2023 16:09:33	LICIA DE CASTRO DAVID	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Autorizacao_dados_institucionais_PGP.pdf	16/11/2023 20:58:59	LICIA DE CASTRO DAVID	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Autorizacao_Local_de_Pesquisa.pdf	16/11/2023 20:53:42	LICIA DE CASTRO DAVID	Aceito
Outros	TERMO_DE_SIGILO_E_CONFIDENCIALIDADE_assinado.pdf	16/11/2023 20:51:47	LICIA DE CASTRO DAVID	Aceito
Outros	Questionario.pdf	16/11/2023 20:51:01	LICIA DE CASTRO DAVID	Aceito
Outros	Roteiro_de_Entrevista.pdf	16/11/2023 20:49:22	LICIA DE CASTRO DAVID	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_Mestrado_Licia_David.pdf	16/11/2023 20:47:13	LICIA DE CASTRO DAVID	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	16/11/2023 18:50:52	LICIA DE CASTRO DAVID	Aceito

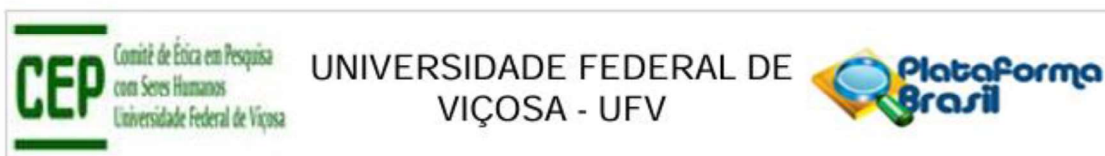
**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

**Endereço:** Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes  
**Bairro:** Campus Universitário **CEP:** 36.570-977  
**UF:** MG **Município:** VICOSA  
**Telefone:** (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br



Continuação do Parecer: 6.568.587

VICOSA, 11 de Dezembro de 2023

---

**Assinado por:**  
**Guilherme de Azambuja Pussieldi**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes  
**Bairro:** Campus Universitário **CEP:** 36.570-977  
**UF:** MG **Município:** VICOSA  
**Telefone:** (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br