

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS**

ARIANE ANTUNES DIAS

**O TRABALHO DOMÉSTICO E A INSTAURAÇÃO DO TRABALHO REMOTO NA
PANDEMIA DO COVID-19: UMA PERSPECTIVA DA ECONOMIA FEMINISTA**

Porto Alegre

2023

ARIANE ANTUNES DIAS

**O TRABALHO DOMÉSTICO E A INSTAURAÇÃO DO TRABALHO REMOTO NA
PANDEMIA DO COVID-19: UMA PERSPECTIVA DA ECONOMIA FEMINISTA**

Trabalho de conclusão submetido ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título Bacharel em Economia.

Orientador: Profa. Dra. Daniela Dias Kühn

Porto Alegre

2023

CIP - Catalogação na Publicação

Dias, Ariane Antunes

O TRABALHO DOMÉSTICO E A INSTAURAÇÃO DO TRABALHO REMOTO NA PANDEMIA DO COVID-19: UMA PERSPECTIVA DA ECONOMIA FEMINISTA / Ariane Antunes Dias. -- 2023.

78 f.

Orientadora: Daniela Dias Kühn.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade
de Ciências Econômicas, Curso de Ciências Econômicas,
Porto Alegre, BR-RS, 2023.

1. Trabalho Remoto. 2. Trabalho Doméstico. 3.
Gênero. 4. Trabalho Invisível. 5. Dupla Jornada de
Trabalho. I. Kühn, Daniela Dias, orient. II. Título.

ARIANE ANTUNES DIAS

**O TRABALHO DOMÉSTICO E A INSTAURAÇÃO DO TRABALHO REMOTO NA
PANDEMIA DO COVID-19: UMA PERSPECTIVADA ECONOMIA FEMINISTA**

Trabalho de conclusão submetido ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título Bacharel em Economia.

Aprovada em: Porto Alegre, 03 de abril de 2023.

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Daniela Dias Kühn – Orientador

UFRGS

Profa. Dra. Rosa Angela Chieza

UFRGS

Prof. Dr. Stefano Florissi

UFRGS

AGREDECIMENTOS

Agradeço primeiramente a minha família, aos meus tios avós Ilso e Luci que sempre me apoiaram, aos meus pais Lélia e Claudiomir pelo amparo e colo que sempre me deram nos momentos mais difíceis. Agradeço ao Evandro que sempre foi muito mais que um padrasto, é um pai incentivador. E não posso deixar de agradecer ao meu namorado Alexander, que foi atencioso e muito prestativo.

Agradeço às minhas amigas, Isadora e Luísa, que deixaram os dias da universidade mais alegres e que pudemos dividir os momentos mais complicados juntas.

Agradeço ao IFRS – Campus Canoas, que garantiu um Ensino Médio gratuito de qualidade e que possibilitou meu ingresso a essa Universidade que tenho tanto carinho, UFRGS. Agradeço também a Faculdade de Ciências Econômicas, por todo o aprendizado e conhecimento passado a mim.

Agradeço à minha orientadora, Prof. Dra. Daniela, que me auxiliou a elaborar o temido Trabalho de Conclusão de Curso, assim como agradeço aos demais discentes que fizeram parte da minha trajetória na faculdade.

Por fim, também agradeço aos meus mentores profissionais, César da Silva Cardozo e Fernanda Macedo de Castro que me ensinaram e ainda me ensinam muito.

RESUMO

Durante a pandemia do COVID-19, foi implementado de forma generalizada o trabalho remoto, que garantiu que as pessoas tivessem segurança em relação ao vírus devido ao distanciamento social. Porém, a realidade da dupla jornada de trabalho e o trabalho invisível não remunerado realizado pelas mulheres foi intensificado com a volta delas para o ambiente privado/familiar. O objetivo desse trabalho é investigar os efeitos socioeconômicos da instauração do modelo remoto durante a pandemia do COVID-19 entre os gêneros. Para chegar a esses resultados foi realizada uma pesquisa de campo, utilizando um questionário para a coleta de dados aplicado com colaboradores de uma empresa Porto Alegre. Assim, foi percebido que as mulheres exerceram durante a pandemia em média seis horas semanais a mais em tarefas domésticas, quatorze horas a mais em atividades de cuidados e seis horas a mais cumprindo horas extras na empresa que trabalham do que os homens. Por fim, conclui-se que no período pandêmico houve uma precarização da situação da mulher, em que elas garantiram a reprodução da vida para os membros da família e da sociedade. Ainda superaram suas responsabilidades com a empresa que trabalham, exercendo maior quantidade de horas extras, se sentiram sobrecarregadas mental e fisicamente.

Palavras-chave: Trabalho Remoto. Trabalho Doméstico. Gênero. Trabalho Invisível. Dupla jornada de trabalho.

ABSTRACT

During the COVID-19 pandemic, remote work was widely implemented to ensure people's safety regarding the virus through social distancing. However, the reality of the double workload and unpaid invisible labor performed by women was intensified as they returned to the private/family environment. The objective of this work is to investigate the socioeconomic effects of the implementation of remote work during the COVID-19 pandemic between genders. To achieve these results, a field survey was conducted using a questionnaire for data collection applied to employees of a company in Porto Alegre. It was found that women on average spent six more hours per week on domestic tasks, fourteen more hours on caregiving activities, and six more hours working overtime for their company than men during the pandemic. Finally, it is concluded that during the pandemic period there was a precariousness of women's situation, in which they ensured the reproduction of life for family members and society. They also surpassed their responsibilities to the company they work for, working more overtime, feeling mentally and physically overwhelmed.

Keywords: Home Office. Domestic work. Gender. Invisible Work. Double working day.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gênero dos Participantes	40
Gráfico 2 - Média de idade por gênero	41
Gráfico 3 - Papel de liderança no setor (%)	41
Gráfico 4 - Estado Civil por Gênero (%)	42
Gráfico 5 - Filhos por gênero (%)	42
Gráfico 6 - Média de filhos por gênero	43
Gráfico 7 - Quando começou a trabalhar com modelo remoto? (%)	45
Gráfico 8 - Média de horas de trabalho contratadas	45
Gráfico 9 - Horas extras por semana	46
Gráfico 10 - Produtividade em relação a pandemia (%)	47
Gráfico 11 - Após a pandemia, você continuou trabalhando remoto? (%)	49
Gráfico 12 - Pôde optar pelo modelo de trabalho atual? (%)	50
Gráfico 13 - Você considera que outros membros da sua família compartilhavam, ajudavam ou não realizavam as atividades? (%)	52
Gráfico 14 - Utilização de serviço doméstico (%)	53
Gráfico 15 - Idas da(o) empregada(o) doméstica(o) à sua casa	54
Gráfico 16 - Você cuidou de algum membro da sua família? (%)	55
Gráfico 17 - Você precisa se deslocar para cuidar do familiar? (%)	56
Gráfico 18 - Média de horas que levava para cuidar de membros da família.	56
Gráfico 19 - Você precisou de cuidados durante a pandemia? (%)	57
Gráfico 20 - Média de tempo de qualidade com filhos (minutos)	57
Gráfico 21 - Você realizava esportes durante a pandemia? (%)	59
Gráfico 22 - Você realizava atividades de lazer? (%)	60
Gráfico 23 - Você realizou cursos durante a pandemia? (%)	60
Gráfico 24 - Média de tempo dispendida para cursos (minutos)	61
Gráfico 25 - Você se sentiu sobrecarregado na pandemia? (%)	61
Gráfico 26 - Você considera que pelos motivos acima teve menos tempo para lazer, praticar esportes e realizar cursos? (%)	63

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Resumo perfil socioeconômico dos participantes.....	44
Quadro 2 - Resumo sobre o modelo de trabalho	51
Quadro 3 - Resumo sobre o Trabalho Doméstico	54
Quadro 4 - Resumo sobre Atividades de Cuidados	58
Quadro 5 - Resumo sobre realização de atividades físicas, de lazer e de cursos.	63

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Benefícios do Trabalho Remoto durante a Pandemia do Covid-19 percebido entre os gêneros.	48
Tabela 2 - Desafios do Trabalho Remoto durante a Pandemia do COVID-19 percebido entre os gêneros.	48
Tabela 3 - Motivo da sobrecarga entre os gêneros	62

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	REVISÃO DA LITERATURA	12
2.1	HISTÓRIA DO FEMINISMO.....	12
2.2	ECONOMIA FEMINISTA.....	15
2.3	GÊNERO	16
2.4	DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	22
2.5	TRABALHO INVISÍVEL	25
2.6	DUPLA JORNADA DE TRABALHO	29
2.7	USO DO TEMPO	31
2.8	TRABALHO REMOTO.....	35
3	METODOLOGIA	38
4	RESULTADOS	40
4.1	PERFIL SOCIOECONÔMICO	40
4.2	PERGUNTAS SOBRE O MODELO DE TRABALHO.....	44
4.3	PERGUNTAS SOBRE O TRABALHO DOMÉSTICO	51
4.4	PERGUNTAS SOBRE ATIVIDADES DE CUIDADO	55
4.5	PERGUNTAS SOBRE ATIVIDADES DE LAZER, ESPORTES, CURSOS	59
5	CONCLUSÕES	65
	REFERÊNCIAS	68
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	73
	ANEXO A – CARTA DE APRESENTAÇÃO	79

1 INTRODUÇÃO

Durante muitos anos, economistas feministas vêm abordando o assunto do Trabalho Doméstico de forma intensa e abrangente. Hoje sabemos que o trabalho doméstico é um trabalho invisível, sendo efetuado principalmente por mulheres. Segundo Soares (2021, p.81), as mulheres acabam sendo responsáveis principalmente pelo trabalho reprodutivo, tanto no âmbito do trabalho remunerado (babás, cuidadoras, domésticas etc.) quanto no não remunerado (“donas de casa”). Com isso, os afazeres domésticos são considerados como atividades femininas. Soares ainda explica que, em 2016, os resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua), IBGE (2016) confirmaram que 90% das mulheres realizavam atividades domésticas e que ao longo da vida dessas mulheres, a maioria escutou a frase “o cuidado da casa e da família é coisa de mulher”.

Dessa forma, conseguimos perceber o quão enraizado está a ideia de que os afazeres domésticos são afazeres de mulheres e mesmo que a mulher tenha ocupado maior espaço no mercado de trabalho, tão pouco mudou em relação às atividades que elas exercem no domínio privado, isto é, no campo da vida privada individual. Assim, a dupla jornada de trabalho que as mulheres enfrentam as deixam sobrecarregadas e disso resultando diversos problemas socioeconômicos.

Durante a Pandemia do COVID-19, muitas empresas optaram por utilizar o trabalho remoto para garantir o isolamento social que era imprescindível para o combate ao vírus. Porém, segundo um artigo publicado no site do Tribunal Superior do Trabalho, PANDEMIA (2022), a questão da dupla jornada de trabalho foi agravada durante a pandemia. Além disso, as mulheres trabalhadoras foram as que mais sofreram devido à crise, visto que muitas foram demitidas, tiveram salários reduzidos ou necessitaram pedir demissão para poder cuidar dos filhos ou parentes com alguma comorbidade. O trabalho remoto acabou aprofundando as desigualdades de gênero e gerou a precarização e a superexploração, logo as mulheres estariam trabalhando muito mais durante o dia e realizando tarefas simultâneas (PANDEMIA, 2022). Bridi *et al.* (2020) constataram que homens e mulheres vivenciam o trabalho remoto de formas distintas. O estudo realizado

pelos autores mostra que as dificuldades encontradas pelas mulheres nesse modelo de trabalho estavam relacionadas à dificuldade de concentração e às interrupções que ocorrem durante a atividade remota. Para os homens, o cenário encontrado foi diferente, pois eles identificaram que a dificuldade residia na falta de contato com os colegas.

Para identificação dessa dupla jornada é preciso entender o uso do tempo entre os gêneros. Segundo Aguiar (2021, p. 49), “[...] a repartição desigual [do tempo] significa uma disparidade de acesso ao dinheiro, pelos diversos membros dos grupos domésticos.”. Elias (1992) explica que o tempo é um elemento de um sistema simbólico que tem sido construído por gerações, o que torna a vida em sociedade possível, visto que duas ou mais pessoas ao conviver em sociedade precisam compartilhar espaços simultâneos. Aguiar (2021) explica que pesquisas sobre o uso do tempo são importantes, pois são instrumentos de identificação das diversas formas de trabalho mercantil e não mercantil e porque são fontes de dados para avaliação da condição socioeconômica da população.

Soares (2021) evidencia que há duas grandes abordagens em relação ao uso do tempo, a primeira vai se referir à distribuição desigual do trabalho não remunerado entre os gêneros, em que se terá uma repercussão socioeconômica na sobrecarga de trabalho para as mulheres, uma menor autonomia econômica e ainda a inserção precária no mercado de trabalho. A segunda abordagem se refere a mensuração do valor da contribuição do trabalho não remunerado para economia, sendo a valoração entendida pela autora não apenas como a visibilidade ao trabalho feminino doméstico, mas também como o reconhecimento social e econômico, que envolve o papel fundamental delas na promoção de bem-estar e no funcionamento da economia.

Nesse sentido, o presente trabalho terá foco na primeira abordagem em relação à distribuição desigual do trabalho não remunerado. Com o principal objetivo de investigar os efeitos socioeconômicos da instauração do modelo de trabalho remoto durante a pandemia do COVID-19 entre os gêneros. Tendo como objetivos secundários a identificação do uso do tempo entre os gêneros, os malefícios da dupla jornada de trabalho em relação a sobrecarga para as mulheres e ainda busca identificar os prejuízos acarretados para o desenvolvimento profissional, pela sobrecarga de trabalho imposta

pelo modelo de trabalho remoto e a conciliação entre as demais atividades domésticas e de cuidado.

A hipótese central deste trabalho é de que houve uma precarização da situação das mulheres durante o trabalho remoto no período da pandemia do COVID-19, gerando a elas malefícios à saúde e bem-estar, além da dificuldade para continuar se desenvolvendo profissionalmente.

Para alcançar tais objetivos, foi realizada uma pesquisa de campo em uma empresa situada em Porto Alegre, Rio Grande do Sul que adotou o trabalho remoto durante a pandemia.

O trabalho será dividido em cinco capítulos, incluindo a introdução. No segundo capítulo será apresentada a revisão de literatura que terá abordagens como a história do feminismo, a discussão sobre gênero, a divisão sexual do trabalho, o trabalho invisível, a dupla jornada de trabalho e o uso do tempo. No terceiro capítulo, será abordada a metodologia utilizada para a elaboração da pesquisa. No quarto capítulo do trabalho serão apresentados os resultados encontrados nos questionários. Por fim na quinta parte teremos a conclusão.

2 REVISÃO DA LITERATURA

O trabalho doméstico é um tema muito comentado por economistas feministas e de grande importância para a sociedade. Esse tipo de trabalho passou a ser uma atividade realizada principalmente por mulheres e com o passar do tempo, mesmo que as mulheres tenham ocupado cada vez mais o mercado de trabalho, o trabalho doméstico continuou sob a responsabilidade delas, sem que houvesse a distribuição dessas atividades para todos os integrantes da família. Com isso, trataremos a seguir a História do Feminismo a fim de entender em que momento surge a necessidade de estudos sobre o assunto. Após, buscamos entender a utilização do termo gênero nas ciências e como esse termo resulta numa diferença ao se tratar do trabalho doméstico. Assuntos como Trabalho Invisível, Divisão Sexual do Trabalho e Dupla Jornada de Trabalho são os enfoques desta revisão, visto que através destes podemos entender a estrutura que está por trás do Trabalho Doméstico. Para finalizar trataremos o tema sobre o uso do tempo e o trabalho remoto.

2.1 HISTÓRIA DO FEMINISMO

Segundo Gamba (2008), o feminismo traz uma proposta de troca nas relações sociais que pode levar a liberalização da mulher, eliminando as hierarquias e desigualdades encontradas nas relações entre os sexos. A autora trata sistematicamente de ideias como a condição da mulher em todos os seus ambientes – família, educação, política, trabalho etc. – pretendendo, assim, transformar as relações baseadas na assimetria e opressão sexual. Ela afirma que o feminismo é um movimento político contra o sexismo que expressa a luta das mulheres contra a discriminação. Pinto (2010), corrobora com o conceito, e conforme a autora, o feminismo aparece como um movimento libertário, que não quer apenas dar mais espaço à mulher, mas também luta por uma nova forma de relacionamento entre homens e mulheres, de forma que possibilite que as mulheres tenham mais liberdade e autonomia para decidir sobre sua

vida e seu corpo. Na visão de Gallardo (2021), o feminismo é um movimento social que luta pela igualdade dos direitos para as mulheres e reivindica o poder da mulher.

Pinto (2010) explica que a 1ª onda do feminismo aconteceu a partir das últimas décadas do século XIX e uma das principais causas do movimento era o direito ao voto. Para Gamba (2008), o movimento se inicia na Revolução Francesa, em que as precursoras vivenciam novas condições de trabalho a partir da Revolução Industrial. E esse evento é entendido como o Feminismo ilustrado, pois as mulheres se sentiam desprotegidas, sem amparo jurídico e social, com isso a luta era para garantir direitos iguais para as mulheres. (GALLARDO, 2021)

A 2ª onda, conforme Gallardo (2021), se categoriza com o sufrágio e o ativismo, e seu período histórico ocorreu entre 1870 e 1940. As Sufragistas eram mulheres da burguesia que buscavam o direito ao sufrágio e em 1920 buscavam o direito ao voto nos EUA. Na Grã-Bretanha, em 1903, as mulheres se organizavam em atos de sabotagem e manifestações violentas, propondo a união das mulheres e, em 1913, com a 1ª Guerra Mundial, houve um grande recrutamento de mulheres no ambiente de trabalho, de forma que substituíram a mão de obra masculina durante a guerra, nesse instante se concede o direito ao voto. Mais tarde, na 2ª Guerra Mundial, boa parte da Europa também passa a conceder o direito ao voto. Além disso, se buscava igualdade de sexos nas famílias (GAMBA, 2008). Pinto (2010) mostra que no Brasil, esse processo se identifica com o movimento das operárias de ideologia anarquista e, em 1980, diversos grupos passam a surgir em todas as regiões do Brasil.

Após, acontece uma revolução social, o feminismo passa a lutar para abolir o patriarcado e a violência contra a mulher. O feminismo contemporâneo busca a educação de igualdade, a liberdade sexual da mulher e a igualdade no ambiente de trabalho (GALLARDO, 2021). O Novo Feminismo, segundo Gamba (2008), passa a procurar uma nova definição para o conceito de patriarcado e busca pesquisar as origens da opressão que as mulheres sofrem, isto é, no ambiente familiar, a questão da divisão sexual do trabalho e o trabalho doméstico, a sexualidade, a reformulação da separação do que é espaço público e privado e, também, o estudo da vida cotidiana. Um ponto importante trazido por essa autora, sobre os debates do Novo Feminismo, e que ainda abordaremos

nesse trabalho, é que pela capacidade de reproduzir a espécie, a mulher acaba assumindo a criação dos filhos e o cuidado com a família. Essa vertente passa a analisar o trabalho doméstico, mostrando o caráter de prejuízo à vida da mulher e ainda aborda outros aspectos como a não remuneração desse trabalho. Assim, as mulheres acabam sendo oprimidas pelas instituições patriarcais que possuem controle sobre elas e sobre a reprodução (GAMBA, 2008).

A 4ª onda, que iniciou em 1980 e que podemos dizer que estamos vivendo hoje, segue lutando pela igualdade e incorpora novos objetivos, como a defesa da liberdade sexual, a fraternidade e a eliminação do amor tóxico. Também, utiliza novos métodos, como o ativismo online (GALLARDO, 2021).

Segundo Gallardo (2021), temos algumas correntes do feminismo que ao longo da história vem se repercutindo. Os principais são o feminismo radical e o liberal, ambos lutam pelos direitos das mulheres e possuem perspectivas, objetivos e estratégias diferentes.

O Feminismo Radical, conforme explica Gamba (2008), retoma o controle sexual e reprodutivo e aumenta seu poder econômico, social e cultural, visa destruir as hierarquias e a supremacia da ciência, buscando criar organizações não hierárquicas, solidárias e horizontais. Tendo independência de partidos políticos e de sindicatos, propõe uma revalorização do feminismo, se opondo de forma bastante radical ao patriarcado e a todas as formas de poder, rechaçando tudo aquilo que possui discurso masculino. Gallardo (2021) explica que o Feminismo Radical estuda a raiz do problema e busca medidas drásticas para que se consiga estabelecer uma igualdade real entre os gêneros, busca uma igualdade que vai além da problemática individual.

Já o Feminismo Liberal, explica Gallardo (2021), luta pelas liberdades individuais da mulher, tratando de forma particular as opressões e propõe soluções baseadas em suas próprias ações e decisões.

Portanto, entendemos que o movimento Feminista não é tão recente e passou por diversas mudanças e transições. Hoje ainda luta por questões que já estavam em voga na 1ª onda, porém foram acrescentados mais tópicos à pauta. Com isso, esse capítulo buscou entender o decorrer da história desse movimento político para que seja possível

consolidar a questão do trabalho doméstico na vida da mulher, de como as mulheres possuem uma jornada dupla de trabalho, e a qual, além de invisível, é não remunerado.

2.2 ECONOMIA FEMINISTA

O movimento feminista dentro das Ciências Econômicas é refletido pela Economia Feminista e para Carrasco (1999) essa economia se inicia como uma crítica à economia neoclássica e marxista, pois possui uma forma diferente de analisar a situação socioeconômica das mulheres. Para a autora, a economia neoclássica racionaliza e homogeneiza os papéis tradicionais dos sexos, tanto no ambiente familiar como no mercado de trabalho, o que acaba reforçando o *status quo* existente; já o marxismo possui noções neutras ao gênero e ainda evidencia uma suposta convergência de interesses econômicos entre homens e mulheres da classe trabalhadora. Enquanto, por outro lado, a economia feminista busca mudanças sociais que podem mudar a disciplina da economia, mudando os pressupostos básicos, permitindo construir uma economia integrada da realidade dos gêneros. Segundo Teixeira (2018), a Economia Feminista se coloca como uma contraposição à economia predominante, pois propõe definir o objetivo antes do método e ainda redefine o próprio objetivo, substituindo a racionalidade econômica para que haja sustentabilidade e o processo social e as interações sociais passam a ser enfatizados. A Economia Feminista tem foco na sustentabilidade da vida humana e este é um instrumento de análise que critica o sistema capitalista e a economia de mercado. A autora ainda explica que a Economia Feminista tenta abordar todos os campos de estudos da economia, como o tema de igualdade salarial, a distribuição do trabalho reprodutivo, as desigualdades, a medição do trabalho doméstico não remunerado, as discriminações que as mulheres sofrem nos diversos espaços que ocupam, questões que muitas vezes são desprezadas pela economia predominante. O propósito da economia feminista é revelar os efeitos gerados por esses temas e as relações desiguais de poder, tentando desmistificar a neutralidade da economia tradicional. Tentando assim desenvolver novas perspectivas sobre a forma de ver o mundo social e econômico, tornando visível aquilo que a economia predominante não

revela. Tendo um persistente questionamento sobre a dimensão do gênero, que tem sido ignorada, na visão da autora, pelas demais escolas de pensamento econômico. Fernandez (2018) corrobora com esse pensamento que a economia feminista revela os efeitos de assimetria entre gêneros e entende que essa assimetria pode ser percebida na falta de igualdade no mercado de trabalho e na defasagem dos salários entre homens e mulheres. Para Carrasco (1999), existe um dualismo teórico em que as mulheres estariam sofrendo opressões por dois sistemas separados, pelo capitalismo e pelo patriarcado, pelo capitalismo por questões do modo de produção e do sistema de classes e pelo patriarcado por questões do modo de reprodução e do sistema de gêneros. Esses sistemas são separados no sentido teórico, mas juntos fortalecem a opressão contra a mulher.

Segundo Teixeira (2018), existem quatro componentes da economia feminista que contribuem para a teoria econômica:

- a) dar visibilidade às mulheres;
- b) reconhecer e entender quais as desigualdades que existem entre os gêneros;
- c) modificar a teoria, a metodologia e as práticas da ciência econômica; e
- d) desenvolver um método inclusivo, que englobe todas as pessoas.

Para Fernandez (2018), a economia feminista torna visível quão importante são as mulheres e o trabalho que executam para garantir o bem-estar de suas famílias e, por consequência, o bem-estar da sociedade. Ainda, expõe as consequências geradas pelo trabalho não remunerado, pela perda de autonomia, pela falta de tempo livre, pela ausência de direitos sociais que essas mulheres sofrem.

Carrasco (1999) conclui que a economia feminista pretende, com sua crítica à macroeconomia e a concepção das políticas econômicas, desenvolver perspectivas de gênero tanto com modelos formais, como com pesquisas estatísticas, estudo comparativos, diagnósticos de problemáticas macroeconômicas e a formulação das correspondentes políticas para dar soluções aos problemas.

2.3 GÊNERO

Quando economistas feministas passam a debater sobre gênero, segundo Scott (1989), passa-se a ter uma nova maneira de se referir à organização social da relação entre os sexos. Para Teixeira (2018), as relações sociais de sexo permitem que se conecte as relações de exploração com as de opressão, o que gera possíveis redefinições do conceito de trabalho e coloca no mesmo patamar as relações de classe e de sexo. Visto que não é razoável enfrentar as opressões de gênero sem que essas dimensões de classe estejam conectadas. Fernandez (2028) explica que o estudo da desigualdade de gênero, à luz da desigualdade de classe garante introduzir a estrutura da desigualdade econômica dos países, assim não seria viável focalizar nas questões de discriminação por gênero, sem considerar a estrutura de desigualdade econômica. Ainda, Scott (1989) explica que o gênero inclui as mulheres sem as nomeá-las e com isso pode construir uma ameaça crítica, logo sendo utilizado para sugerir que a informação a respeito das mulheres é necessariamente informação sobre os homens também. Assim, o gênero é utilizado para designar as relações sociais entre os sexos. Enquanto se utiliza, por exemplo, o termo mulheres de forma separada, se perpetua a ideia de que um sexo não tem nada a ver com o outro. Para a autora, o gênero acaba indicando uma certa erudição e a serenidade de um trabalho, visto que tem uma conotação mais objetiva e neutra que mulheres. Com isso, enfatiza todo um sistema de relações que pode incluir o sexo, mas que não é determinado pelo sexo nem pela sexualidade.

Portanto, Scott (1989) afirma que o gênero como base de estudo é um novo tema, um novo campo de pesquisa histórica, porém não possui força para mudar os paradigmas histórico existentes. Refletindo as estruturas econômicas e sociais e vai reconhecer a ligação complexa entre a sociedade e uma estrutura psíquica persistente. Tratar sobre gênero é uma tentativa das feministas de insistir sobre o caráter inadequado das teorias existentes que tentam explicar as desigualdades entre homens e mulheres. Scott (1989) tem duas proposições, a primeira é que gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças entre os sexos e, segundo, que a forma primária de significar as relações de poder.

Carrasco (1999) trabalha a ideia de gênero como a diferença do sexo biologicamente e que representa tudo que é produto de processos sociais e culturais.

Explica que, no contexto da teoria econômica, a introdução desse conceito se dá na análise do trabalho das mulheres, gerando diversas implicações nas teorias de mercado do trabalho e em estudos sobre a organização do trabalho. O conceito de gênero, segundo a autora, possui um interesse genuíno em realocar categorias como produção e trabalho de forma que elimine a ideologia que desvaloriza e que não considera o trabalho da mulher (CARRASCO, 1999).

O conceito de reprodução, explica Carrasco (1999), é um processo de reprodução biológica e da força de trabalho, a reprodução de bens de consumo e de produção e de reprodução das relações de produção. A autora entende que o mercado de trabalho não é uma entidade neutra em relação ao sexo e as relações de gênero estão no fundamento da organização do trabalho e da produção.

Para Fernandez (2018), o gênero é uma categoria considerada como chave para se compreender como e porque os indivíduos, grupos e instituições atribuem determinados significados àquilo que deve ser associado ao masculino e ao feminino. Falar sobre gênero possibilita descrever, interpretar, problematizar, analisar e explicar como se configura as instituições que determinam o que é ou não é legítimo, os papéis sociais que são adequados para homens e aqueles que são adequados para mulheres, e valores, códigos de conduta, práticas e normas. O tema gênero revela as relações de poder que são estabelecidas historicamente e que se exprimem nos processos de dominação dos indivíduos do sexo masculino sobre o gênero feminino, a partir dessas configurações de conduta. Scott (1989) explica que as teorias do patriarcado colocaram sua atenção toda para a subordinação das mulheres e viram uma necessidade que o “macho” tem em dominar as mulheres, essa dominação masculina é um efeito do desejo dos homens de superar a sua privação em relação a reprodução da espécie. E ainda, para a autora, existe o aspecto da diferença física que tem um caráter universal, impossível de ser mudado, mesmo quando as teorias do patriarcado passam a enxergar a existência de mudanças nas formas e nos sistemas de desigualdade de gênero. E o produto dessas mudanças são as famílias, os lares e a sexualidade. O patriarcado e capitalismo, nessa visão, são dois sistemas distintos, mas que possuem total interação e conforme se desenvolveram a questão econômica se torna prioritária enquanto o

patriarcado está sempre em mutação sendo uma função das relações de produção. E mais profundamente, os sistemas econômicos e os sistemas de gênero possuíam uma reciprocidade para produzir experiências sociais e históricas, operando simultaneamente para reproduzir as estruturas socioeconômicas e as estruturas de dominação masculina. Para Carrasco (1999), o patriarcado é anterior ao capitalismo e os homens utilizaram as instituições para garantirem a situação de privilégio, esse privilégio pode ser entendido como um conjunto de relações sociais entre homens que possibilitam que eles dominem as mulheres.

Melo et al. (2007) explica que para as marxistas feministas, as mulheres são exploradas na esfera doméstica por seus companheiros, sejam eles trabalhadores ou capitalistas, visto que o trabalho doméstico é um trabalho não pago, sendo essa uma relação desigual de poder garantida pelos homens e regulada pelo Estado. Federici (2017) também percebe que nos cercamentos a mobilidade da mulher foi reduzida, com a redução da mulher ao espaço privado, aos afazeres domésticos e aos cuidados dos filhos e do marido. A família era considerada como uma instituição chave que garantia a transmissão da propriedade e a reprodução da força de trabalho e, por outro lado, o Estado como supervisor da sexualidade, da procriação e da vida familiar. De acordo com Soares (2021), a subordinação da mulher e a visão de que as atividades da casa e os cuidados da família são obrigações dela, se dá pela falta de autonomia econômica. Segundo Hirata (2015), mesmo no campo das atividades domésticas, as relações de poder se reproduzem, fazendo com que as mulheres tenham atividades domésticas que exijam mais esforço e tempo e possuem menos prestígio social, enquanto os homens, vão se concentrar em atividades remuneradas, no mercado de trabalho, que permitem o controle monetário.

O estudo da categoria de gênero, segundo Pereira e Rambla (2010) é essencial para compreender a dinâmica do desenvolvimento em todas as dimensões, revelando aspectos básicos da organização e distribuição da produção e do trabalho remunerado e do trabalho doméstico não remunerado. Num debate mais atual sobre gênero e desenvolvimento, os autores explicam que as políticas de ajuste têm aumentado o trabalho remunerado das mulheres, tanto por novas oportunidades de emprego geradas

pelo setor exportador, quanto pelo aumento do setor informal. Logo, as mulheres estão mais presentes no mercado de trabalho, porém vivem em situações bastante precárias, e segundo dados da PNAD Contínua publicados no relatório do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) (2021), a crise do COVID-19 aumentou a distância salarial entre homens e mulheres, em 2020 elas continuaram ganhando menos, mesmo ocupando cargos de gerência ou direção. A hora paga para as mulheres foi de R\$32,35/h, enquanto para os homens foi R\$45,83/h. Se considerar a escolaridade, a média salarial das mulheres era R\$3.910 e para os homens R\$4.913.

Os programas de ajuste macroeconômico afetam principalmente as mulheres, pois modificam as relações entre as esferas produtivas e reprodutivas, que transfere mais responsabilidade para as famílias, reduzindo a participação do Estado na organização da saúde e da educação das famílias. Isto é, se tem uma alta transferência de custos do mercado para a família, apoiado no trabalho não remunerado das mulheres que garante a sobrevivência familiar com menos renda. Carrasco (1999) também percebe a existência de efeitos diferentes sobre as mulheres e homens sobre as políticas de ajuste, percebendo que ainda se tem a implementação de políticas sem considerar as relações de poder e as experiências distintas entre homens e mulheres. Com isso, a autora entende que as políticas de ajuste geram uma precarização do mercado de trabalho e ainda levam a uma redução de benefícios sociais, repercutindo, então em um aumento no trabalho familiar. Ainda, enxerga como um problema os programas de estabilização que não levam em conta os custos do mercado que são transferidos para as famílias, fazendo com que a mulher tenha a habilidade de garantir a sobrevivência da família com menos recursos e mais trabalho. A autora explica que os modelos macroeconômicos, principalmente aqueles que tem bases keynesianas, não percebem as diferenças entre os sexos e acabam ignorando o trabalho doméstico realizado por mulheres e a relação desse trabalho com o desenvolvimento humano, a atividade econômica, a qualidade da força de trabalho e a produção nacional. Assim, não conseguem introduzir políticas mais neutras e redistributivas. Portanto, tendo políticas mais adequadas seria possível construir um estado de bem-estar mais igualitário. Fernandez (2018) também entende que as políticas públicas provocam efeitos diferenciados entre homens e mulheres e

cortes em gastos públicos podem piorar ainda mais a desigualdade de gênero, pois quando os serviços públicos são cortados, os indivíduos com maior probabilidade de preencher a lacuna deixada pelo Estado são as mulheres, esse, segundo a autora, é um viés marxista, que consiste em perceber que cortes nos gastos são sustentados pelo trabalho não remunerado exercido pelas mulheres. A autora explica que quando essa redução dos gastos públicos se justifica pela austeridade fiscal, os custos recaem traduzidos em aumento do desemprego entre as mulheres, no aumento do trabalho informal, na intensificação do trabalho doméstico e na retirada de crianças da escola (FERNANDEZ, 2018). Portanto, o que se tem é uma transferência de responsabilidade pela sobrevivência familiar transferida para o âmbito da esfera reprodutiva. Por fim, para Pereira e Rambla (2011), o viés masculino na participação do mercado vai gerar uma maior pobreza e uma menor mobilidade feminina, visto que as mulheres terão menos acesso ao crédito, menores salários, provocando uma situação em que as mulheres trabalhadoras subsidiam os demais fatores produtivos. Segundo os autores, a partir dos anos 90, as contribuições do feminismo passaram a integrar mais aspectos interdisciplinares, passando a ficar menos ideológico e a combinar dois tipos de políticas e ações orientadas para o desenvolvimento humano e sustentável. Sendo que de um lado, se tem a necessidade de avançar na transformação das relações de gênero mediante a políticas de equidades, como por exemplo, políticas educacionais, políticas de identidade e construção de gênero etc. Por outro lado, se tem a necessidade de mudanças estruturais de caráter progressista, possibilitando modelos de desenvolvimento em que abarcam dimensões de gênero. Com isso, é possível entender que essas duas mudanças não são excludentes e estão interrelacionadas.

Segundo Melo e Morandi (2021), os governos nacionais são responsáveis por promover a redução das desigualdades de gênero e devem garantir os direitos das mulheres. Sendo fundamental a modernização das leis para isso, porém mais essa modernização, são necessárias políticas públicas focadas nas questões de gênero, como por exemplo a construção de mais creches públicas de tempo integral ou ampliação de suas vagas, garantindo que a mulher possa exercer seu direito de participar do mercado de trabalho remunerado com as mesmas condições encontradas pelos homens.

2.4 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Em um contexto histórico, Federici (2017), explica que após os cercamentos e a partir da aliança entre artesões e autoridades das cidades, se forjou uma nova divisão sexual do trabalho, ou como menciona a autora um novo contrato sexual, que definia as mulheres como mães, esposas, filhas, viúvas etc., ocultando sua condição de trabalho e dando aos homens livre acesso a seus corpos e trabalhos. Assim, na nova organização do trabalho, as mulheres se tornaram bens comuns, pois quando as atividades das mulheres foram definidas como não trabalho, essas tarefas passaram a ser consideradas como recurso natural, disponível a todos. Com isso, a mulher perdeu o seu poder, sendo excluída dos negócios da família e passou a ficar confinada a supervisionar os cuidados da casa. A autora ainda considera que um dos direitos mais importantes que as mulheres perderam, foi o de realizar atividades econômicas. E com a chegada do capitalismo foram impostas mudanças na posição social das mulheres que gerou por fim uma divisão na força de trabalho.

Segundo Teixeira (2018), a divisão sexual do trabalho pretende captar toda uma estrutura social em que mulheres e homens possuem distintas condições no trabalho doméstico e profissional. Essa distinção é explicada pelo modelo de família nuclear tradicional, um modelo que consiste no homem como provedor da família e a mulher como dona de casa. Para Fernandez (2018), na divisão sexual do trabalho se tem um homem que assume o sustento e a reprodução econômica da família, se encarregando do trabalho público que é produtivo e remunerado, enquanto que a mulher possui a função de reprodução física e de tarefas domésticas, o trabalho considerado como privado e não remunerado, improdutivo. Conforme Soares (2021), o termo divisão sexual do trabalho designa as diferentes inserções no mercado de trabalho que se dão entre homens e mulheres e que está relacionada com a divisão desigual do trabalho doméstico. De acordo com Hirata (2015), o termo divisão sexual do trabalho vai designar uma noção mais ampla de trabalho que abarca o trabalho remunerado e não remunerado.

Conforme Melo e Castilho (2009), a divisão sexual do trabalho ocasiona a subestimação das atividades realizadas pelas mulheres no ambiente familiar, pois as atividades domésticas são consideradas como não-trabalho, porque existe uma confusão sobre o conceito de produção que é entendido muitas vezes como apenas produção de mercadorias e trabalho que é considerado como emprego. A percepção alterada desses conceitos remete uma associação linear entre a atividade masculina e à produção mercantil e a feminina à atividade doméstica. Para as feministas, essa associação evidencia a invisibilidade do trabalho das mulheres.

Segundo Fernandez (2018), a opção da mulher pelo trabalho doméstico e dos cuidados dos familiares seria mais racional e adequada, visto que se a mulher optasse por ter uma vida profissional, desempenhando também um trabalho remunerado, precisaria se abster de horas de lazer, visto que o trabalho doméstico continuaria sendo sua responsabilidade. Para a mulher cabe a função de cuidadora da casa dos filhos e do próprio marido, com a distribuição de afetos e emoções dos membros da casa, enquanto para o homem cabe apenas a função de provedor da casa e da família. Para aquelas que decidem ir para o mercado de trabalho, precisam ainda escolher ocupações que não requerem muita especialização e investimentos em formação específica.

As mulheres passam toda a vida adulta na condição de transferidoras líquidas de trabalho doméstico, ou seja, produzindo dentro do domicílio mais trabalho doméstico do que consomem. Os homens, ao longo de todo o curso de vida apresentam-se como consumidores líquidos desse tipo de recurso, sempre consumindo mais do que produzem (JESUS *et al.*, 2021, p.165).

Para Melo e Castilho (2009), quando se fala de prestação de serviços domésticos, não se considera folga. Sábados e domingos são iguais e mesmo as mulheres que são ocupadas no mercado de trabalho também cuidam de suas casas e se consideram como donas de casa. As autoras ainda concluem que as mulheres começam a realizar as atividades muito jovens e nunca deixam de fazê-las, visto que é um trabalho que não possui aposentadoria. Ávila e Ferreira (2014) entendem que a divisão sexual do trabalho é um elemento que configura os padrões sociais, dado que o tempo de trabalho é parte da forma que se vive das pessoas.

Federici (2017), explica que a divisão sexual do trabalho não só sujeitou as mulheres ao trabalho reprodutivo, mas também aumentou sua dependência, de forma

que o salário masculino era utilizado para comandar o trabalho das mulheres, assim essa dependência estava ligada ao Estado e aos empregadores. Para Federici, todo o trabalho feminino que é realizado em casa se caracteriza como trabalho doméstico e quando esse trabalho é realizado fora de casa ele torna-se pago, por um valor menor do que é pago ao trabalho masculino, de forma que não fosse suficiente ao ponto de as mulheres poderem sobreviver dele. Essa incapacidade de as mulheres sobreviverem sozinhas, dava a condição do casamento como uma carreira. Ainda, o grosso do trabalho reprodutivo que essas mulheres realizavam não estavam destinados apenas às suas famílias, mas também à família dos seus empregadores e ao mercado.

Dessa forma, Federici (2017) conclui que a divisão sexual do trabalho possibilitou que a acumulação primitiva fosse também a acumulação de diferenças, desigualdades, hierarquias e divisões que separaram e alienaram os trabalhadores. Portanto, segundo Melo et al. (2007), a divisão sexual do trabalho é elemento base na divisão do trabalho e é responsável pela invisibilidade do trabalho da mulher. E, segundo as autoras, “[...] o termo dona de casa não pode ser sinônimo de esposa e mãe, mas, sim, de trabalho doméstico não remunerado.” (MELO et al., 2007, p.442).

Carloto e Mariano (2010), entendem que, com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, houve alteração da divisão sexual do trabalho, pois a nova realidade laboral afetou a posição das mulheres na estrutura familiar, no trabalho e na comunidade em que vivem. Para Bruschini (2000), as complexidades que foram geradas por esse duplo posicionamento da mulher, as tornam trabalhadoras de segunda categoria, pois elas seguiram sendo responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidados, gerando uma sobrecarga de trabalho.

Por outro lado, para Pereira e Rambla (2011), o enfoque do bem-estar estipulado pela industrialização ocidental reproduz ainda mais a divisão sexual do trabalho, pois atribui ao homem o papel na esfera produtiva e coloca para a mulher o papel de dona de casa, ajudando a satisfazer as necessidades da família. O enfoque do bem estar vai assumir que o papel da mulher é como receptora passiva do desenvolvimento, não tendo autonomia, nem direitos, atuando apenas na esfera reprodutiva. Portanto, para os autores, os processos de desenvolvimento vêm com o tempo marginalizando a mulher,

com base na divisão sexual do trabalho. Um exemplo seria o desenvolvimento da grande indústria que provocou a perda do trabalho das mulheres quando inviabiliza a produção dos trabalhos artesanais, o trabalho artesanal era produzido por mulheres no âmbito da produção familiar e foi substituído pela produção de fábricas com a mão de obra predominantemente masculina.

2.5 TRABALHO INVISÍVEL

A ausência da distinção de gênero nos modelos econômicos colabora com a distinção entre o privado e o público. Sendo a principal consequência disso a inviabilização do trabalho doméstico, que as mulheres são encarregadas historicamente. As práticas discriminatórias (leis, crenças, culturas etc.) excluíram as mulheres dos ambientes públicos e do trabalho assalariado, dessa forma passa-se a associar apenas os homens com honra, poder e dinheiro. Gerando a invisibilidade do trabalho doméstico que contribui para economia, sociedade e política – para a riqueza das nações (GRECO, 2018). Teixeira (2018) ainda explica que na cultura ocidental se tem a desvalorização das mulheres e do feminino, associando valores negativos com a feminilidade. Melo et. al. (2007) entende que a invisibilidade do trabalho da mulher reinterpreta os conceitos de trabalho doméstico, trabalho produtivo e improdutivo e é um “iceberg” para as questões de inferioridade feminina. Melo e Castilho (2009) percebem que a invisibilidade do trabalho da mulher está totalmente ligada à desqualificação doméstica e à inferioridade feminina.

Teixeira (2018) explica que na Economia Feminista existe um enfoque de abordagem sobre o trabalho não remunerado, sendo esse um enfoque que propõe a valorização do trabalho doméstico dentro de uma perspectiva de compartilhamento entre os membros da família. A autora ainda traz o conceito de economia feminista de conciliação, que vai tentar redefinir os princípios da economia do trabalho, recuperando as atividades feministas que passaram a ser invisíveis. Trata-se, portanto, de tornar visível o trabalho doméstico e de reprodução por meio da medição desse trabalho através da contabilidade nacional.

A condição da mulher deve ser analisada em quatro estruturas separadas, uma delas é o trabalho doméstico. O trabalho doméstico provém de um resquício dos modos de produção pré-capitalistas e situa o problema da opressão sofrida pelas mulheres. É caracterizado como modo de produção, a reprodução da força de trabalho, logo considerado como um trabalho produtivo que cria valor e benefícios. Ainda, possui um modo de produção distinto e autônomo do modo de produção industrial, nesse, os homens exploram a força de trabalho feminina. (CARRASCO,1999). A autora ainda explica que o trabalho doméstico, então, se amplia ao trabalho familiar que inclui também o trabalho de mediação, que são tarefas de gestão de espaços e tempos de trabalhos no lar sendo atividades específicas de mulheres, se distinguindo entre reprodução doméstica de bens e tarefas de cuidado ou apoio a pessoas dependentes. Essas novas dimensões revelam que é do trabalho doméstico que transcendem o valor de mercado.

Se faz necessário chamar atenção para as atividades de gestão para a sua distinção em relação ao manejo, ou execução da atividade em si, uma vez que, as mulheres além de executarem as atividades nas quais estão diretamente envolvidas, permanecem atentas às demais tarefas que estão por fazer e frequentemente as demandam da pessoa que estiver mais próxima a ela. (MORAES *et al.*, 2021, p. 194).

Moraes et al. (2021) ainda entende que a atenção que as mulheres destinam a todos os eventos que acontecem no lar, não devem ser explicadas de forma essencialista, como se apenas as mulheres fossem capazes de lembrar as necessidades da casa e dos membros da família. As autoras percebem que as mulheres adquirem esse "dom" porque são responsabilizadas a executar essas atividades e são treinadas desde crianças para exercerem essas tarefas de forma simultânea, assim levando a crer que apenas elas possuem essa habilidade. Ainda, é sabido que existe uma cobrança social para que exista um bom funcionamento do lar, e essa cobrança gera uma carga mental para as mulheres que pode levar a um desgaste emocional e psíquico.

Fernandez (2018) mostra que o trabalho produtivo é caracterizado como aquele que possui valor de troca (remunerado) no mercado. O resto do tempo que é dedicado a outras atividades não remuneradas, ao ócio/lazer, às atividades de higiene e cuidados pessoais ou familiares não é considerado como trabalho, sendo assim, considerado como

trabalho improdutivo, secundário e marginal e que é subordinado ao trabalho produtivo. Como a economia não enxerga o trabalho doméstico ele passa a ser considerado como invisível, um trabalho que é repetitivo e exaustivo, imperativo e iminente, cotidiano e infinito, consome muito tempo e é desvalorizado. A autora ainda explica que o trabalho invisível é uma discriminação sob a forma de segregação por gênero no mercado de trabalho. Melo et al. (2007) entende que o fato de não se conhecer todas as especificidades da contribuição das mulheres gera uma subestimação das práticas que elas exercem tanto no ambiente doméstico como no ambiente produtivo. Ainda acrescenta que a invisibilidade ao redor das questões de diferença de gênero fortalece a reprodução das desigualdades.

Federeci (2017) explica que a importância econômica da reprodução da força de trabalho doméstico e sua função de acumulação do capital se tornaram invisíveis, logo se tem a mistificação da vocação natural das mulheres, assim elas foram excluídas de muitas ocupações assalariadas, pois não eram consideradas como tarefas de mulher. Ainda, quando as mulheres trabalham de forma remunerada, possuem um salário inferior aos homens. A autora percebe que mesmo que o trabalho assalariado das mulheres seja ainda considerado inferior àquele fornecido pelos homens, o fato de que os trabalhos domésticos e sexuais sejam estudados com mais frequência, nos dá uma melhor posição para entender que a discriminação que as mulheres sofrem como mão de obra remunerada está totalmente ligada à sua função como trabalhadoras não assalariadas nos lares. Para a autora, os cercamentos também permitem perceber que a mobilidade da mulher foi reduzida conforme se deu a redução da mulher ao espaço privado, aos afazeres domésticos e aos cuidados dos filhos e do marido e tinha a família como uma instituição chave que garantia a transmissão da propriedade e a reprodução da força de trabalho e o Estado como supervisor da sexualidade, da procriação e da vida familiar.

Para a América Latina, Pereira e Rambla (2011) entendem que o processo de modernização com as políticas de desenvolvimento que aconteceram nas décadas de 1950 e 1960 reforçaram a dominação masculina e reproduziram ainda mais a divisão dos espaços masculinos e femininos no momento em que essas políticas contrapunham os processos de urbanização e industrialização que eram dominados pelos homens, como

a vida rural, o que tornava o espaço doméstico como espaços para as mulheres. Portanto, segundo os autores, essa oposição foi responsável pela invisibilidade do papel da mulher, visto que ela foi vinculada ao lar, aos valores conservadores da família. Conforme Melo et al. (2021), no trabalho não remunerado, o custo desse trabalho é de uma classe específica, as mulheres e meninas, enquanto o benefício vai ser público. O trabalho das mulheres possibilita que as empresas se beneficiem, pois estas realizam as tarefas domésticas e cuidam das crianças, permitindo que outras pessoas tenham disponibilidade para trabalhar nas empresas. Esse trabalho realizado pelas mulheres em suas casas não gera custo para empresas, e outras pessoas da família podem se empregar e ganhar um salário, pois tem a garantia que terão os serviços domésticos, como roupa lavada e passada, comida preparada, casa arrumada e filhos cuidados. A sociedade como um todo também se beneficia, pois a humanidade se reproduz, as crianças nascem, são cuidadas, alimentadas e educadas sem que haja um custo econômico identificado nos métodos de análise da reprodução social, pois as únicas pessoas que possuem esse custo são as mulheres, que usam seu tempo diário de vida para a realização dessas tarefas sem que haja algum tipo de remuneração ou crédito.

Segundo Pereira e Rambla (2011), os programas de desenvolvimento que valorizam e colocam como prioridade a produção das mulheres pobres na esfera doméstica e nos ofícios tradicionalmente femininos, reforçam o caráter secundário da mulher na sociedade e principalmente na esfera produtiva. Estimulando assim o trabalho gratuito das mulheres e reafirmando sua posição na esfera reprodutiva. Dessa forma, os autores entendem que é improvável uma mudança nas relações de poder entre homens e mulheres. Melo e Morandi (2021) também entendem que o trabalho doméstico e o trabalho de cuidados quando efetuados por membros das famílias (mulheres) substituem gastos sociais e investimento públicos que seriam destinados a assistência social. Neste caso, as mulheres acabam substituindo creches, escolas de tempo integral, centros de atenção e assistência a idosos e enfermos. Portanto, mesmo que a mulher tenha ganhado maior papel no mercado de trabalho, o trabalho reprodutivo continua invisível e a mulher continua em situação precária, realizando uma dupla jornada de trabalho.

2.6 DUPLA JORNADA DE TRABALHO

Nas últimas décadas, a participação da mulher no mercado de trabalho tem aumentado, e com isso é importante entendermos a situação de vida dessas mulheres. Segundo Carrasco (1999), existem dois aspectos a serem considerados: primeiro, as mulheres como exército industrial de reserva (termos definidos por Marx), esse primeiro aspecto se baseia no reconhecimento de uma elevada elasticidade do trabalho doméstico, que possibilita ao capital maior flexibilidade na contratação de mão de obra feminina. Logo, as mulheres seriam consideradas como mão de obra de reserva e seria possível incorporá-las ou retirá-las do mercado de trabalho conforme as necessidades do processo de acumulação. O segundo aspecto está relacionado com o salário familiar, os salários masculinos possuem um nível suficiente que permite que o homem em questão consiga manter a esposa e os filhos. Dessa forma, a autora explica que esse salário familiar precisa se ligar com a posição das mulheres na família e não podem ser analisadas só com categorias marxistas.

Para Teixeira (2018), a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho se dá por um efeito de substituição, a autora entende que o aumento dos salários gerado pelo crescimento econômico criou um incentivo econômico para que as mulheres entrassem no trabalho remunerado, sustentando que o aumento do salários, aumentava o custo de oportunidade das atividades domésticas e de ter filhos(as). Por outro lado, Fernandez (2018) entende que as mulheres não são substitutas perfeitas dos homens, pois são consideradas menos confiáveis, menos capazes, menos produtivas e menos estáveis do que os homens. Logo, empresários não desejam empregar mulheres em cargos que exija muita responsabilidade, pois possuem a mentalidade de que elas durarão nos empregos menos do que os homens, pelos fatores acima. Num contexto de segregação ocupacional por gênero, a autora explica que a desigualdade está representada pelo fato de que as mulheres são responsáveis pelos cuidados da casa e dos filhos, isto é, possuem dupla jornada de trabalho. Por fim, a autora conclui que não existe igualdade de condições de trabalho formal entre homens e mulheres, devido ao

trabalho que acontece fora dos limites do mercado que não é remunerado e que não cria valor de troca.

Melo et al. (2007) explica que um maior nível de educação provocou um aumento na incorporação da mulher no mercado de trabalho, com isso o papel feminino na sociedade mudou, enquanto o papel masculino se manteve intocado. Outras mudanças que ocorreram devido ao maior acesso à educação, foi o arranjo familiar, visto que se teve uma redução no tamanho das famílias e, também, a quebra do modelo patriarcal. (MELO; CASTILHO, 2009). Esta não alteração nas relações de gênero, no Brasil, pode ser entendida pela grande desigualdade existente entre as classes sociais. As mulheres recebem salários mais baixos que os homens, apresentam maior rotatividade em seus empregos e atuam geralmente no setor de serviços ou indústria. Além disso, as mulheres continuam com suas tarefas domésticas. Segundo Melo et al. (2007), os afazeres domésticos são exercidos tanto por homens como mulheres, no entanto, o número de horas dispendidas pelos homens é muito inferior às horas dispendidas pelas mulheres. Pois, a maioria dos homens exerce suas atividades no mercado de trabalho, enquanto as mulheres precisam dividir o seu tempo entre a produção de mercadorias fora de casa e a realização de tarefas domésticas e cuidados com a família. (MELO; CASTILHO, 2009).

Melo e Castilho (2009) explicam que na prestação de trabalho doméstico não existe folga e mesmo as mulheres ocupadas no mercado de trabalho também são donas de casa, essas começam a trabalhar muito jovens e nunca se “aposentam”. Segundo dados da PNAD levantado pelas autoras, 68% da população que é ocupada no mercado de trabalho realizam algum tipo de tarefa doméstica. E o percentual de mulheres ocupadas que declaram realizar atividades domésticas é de 91% enquanto para os homens ocupados o percentual reflete apenas 51%. Portanto, podemos considerar que estas e estes possuem dupla jornada de trabalho. Outro ponto a se mencionar é que a dupla jornada masculina é bem mais leve, visto que o número de horas trabalhadas no âmbito doméstico é bem maior para as mulheres. As mulheres declararam 20,8 horas semanais dedicados aos trabalhos domésticos, enquanto os homens apenas 9,1 horas (MELO; CASTILHO, 2009).

Mesmo quando considerado pessoas com maior escolaridade e mesmo que tenha diminuído as horas semanais trabalhadas pelas mulheres e homens, a média feminina continua maior. Geralmente, as categorias em que as mulheres gastam mais tempo com atividades domésticas são aquelas que possuem trabalho precário. Por outro lado, a categoria de trabalhadoras que declara gastar menos tempo com atividades domésticas é a de dirigentes, que têm maiores condições de pagar trabalhadores para realizar parte do trabalho doméstico (MELO; CASTILHO; 2009).

Por fim, segundo Melo e Morandi (2021), as mulheres são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e, também, são responsáveis pela reprodução da vida humana. Logo, essas funções demandam tempo, deixando as mulheres com desvantagem quando comparadas aos homens no mercado de trabalho. As autoras entendem que a pesquisa sobre o uso do tempo é essencial para a mensuração do trabalho não pago, o que possibilita a visibilidade desse trabalho e ainda facilita a criação de políticas públicas em prol ao combate às desigualdades de gênero.

Entendemos, portanto, que as atividades realizadas pelas mulheres são essenciais para a reprodução da vida, para garantir o bem-estar e qualidade de vida a todos os membros da família, além de garantir a mão de obra para as empresas em atividades remuneradas, pois para que alguém esteja disponível para o mercado de trabalho, alguém precisa cuidar da casa, dos filhos etc. (MELO; CASTILHO, 2009).

Meto *et al.* (2021) conclui que para acabar com ciclo vicioso da desigualdade de gênero, tanto de renda como da disponibilidade do tempo, é vital acabar com a invisibilidade do trabalho não remunerado. É de suma importância mostrar a sociedade como os afazeres domésticos e de cuidados são fundamentais à vida humana e seu bem-estar. Não seria possível a reprodução da vida sem este trabalho, além disso a qualidade de vida de todas as pessoas ficaria comprometidas.

2.7 USO DO TEMPO

Segundo Elias (1992), o tempo é um elemento simbólico que tem sido construído através das gerações e tem possibilitado a vida em sociedade, já que o processo de

interação social depende de que duas ou mais pessoas compartilhem o mesmo espaço, utilizando ou não instrumentos para facilitar a comunicação. “O tempo é um recurso fundamental na vida de todas as pessoas e pode ser usado de maneiras diferentes a depender da cultura, da organização social e de mais fatores externos que podem influenciar as vidas dos indivíduos”. (MORAES *et al.*, 2021, p. 171) Para Sorokin e Merton (1937), o tempo quando é considerado apartado da vida em sociedade, se torna meramente quantitativo, sem significado, sendo um elemento vazio. Porém, quando considerado e determinado pelo ritmo da vida da sociedade, se torna qualitativo, sendo este um tempo social.

Calvanti *et al.* (2010), percebe que a forma como as pessoas distribuem o seu tempo e o tempo das pessoas que convivem em sua volta, podem afetar o bem-estar social e econômico, gerando impactos negativos ou positivos à família e a comunidade em que vivem. Durán (2006) entende que o tempo é o recurso que as famílias mais utilizam em seu espaço doméstico, pois ali o tempo não é remunerado, nem diretamente monetizado e fica fora da contabilidade nacional. As famílias assumem as funções de consumidoras e de empresárias, pois assumem o papel de empresas quando estão produzindo bens e serviços para uso próprio dos membros da família, garantindo assim suas necessidades básicas, a reprodução da vida e a sobrevivência.

“Os indicadores de tempo gasto com afazeres domésticos e cuidados têm sido amplamente utilizados para mostrar a elevada carga de trabalho não remunerado das mulheres.” (Soares, 2021; p. 75). Segundo Moraes *et al.* (2021), as pesquisas de uso do tempo são capazes de perceber como os papéis sociais e as desigualdades de condições e oportunidades entre os sexos estão sendo estabelecidas e reforçadas na sociedade. E assim, as autoras complementam que os estudos sobre os usos do tempo possibilitam dar visibilidade para as atividades e trabalhos que são realizados ao longo do dia, quantificando o tempo destinado às atividades e revelando as pessoas responsáveis por cada tarefa, desvendando quem se beneficia do trabalho alheio. Segundo Aquiar (2010), as pesquisas sobre o uso do tempo que abarcam o dia a dia das mulheres e possibilitam estabelecer o tempo empregado no trabalho doméstico e no trabalho remunerado, de forma mais bem delimitada.

De acordo com Soares (2021), existem dois modelos sobre a distribuição do tempo, o modelo de conciliação e de delegação, o modelo de conciliação consiste em a mulher dividir o seu tempo entre atividades no mercado de trabalho e os trabalhos domésticos, enquanto que o modelo de delegação coexiste com a conciliação, visto que a participação feminina no mercado de trabalho só existe porque se tem uma delegação das tarefas domésticas para outras mulheres (empregadas domésticas, filhas ou outras mulheres da família). Para a autora, no Brasil, os modelos de conciliação e de delegação ocuparam o espaço do modelo tradicional em que apenas os homens possuíam atividades no mercado de trabalho, enquanto as mulheres se ocupavam apenas com atividades domésticas e de cuidados (SOARES, 2021). Hirata e Kergoat (2007) percebem que o modelo de delegação está presente principalmente em domicílios de alta renda, pois as famílias delegam as atividades domésticas à outras mulheres (empregadas domésticas).

Conforme Soares (2021), as mulheres enfrentam um conflito que é gerado pela dinâmica social em que elas são motivadas a participarem do mercado de trabalho e com isso ter uma autonomia econômica, ao mesmo tempo em que são restringidas e moldadas para se encaixarem em um modelo social de família, em que neste possuem papéis de esposas, mães e com isso responsáveis pelos afazeres domésticos e cuidados. Para Soares (2021) existem duas abordagens sobre o uso do tempo, sendo a primeira relacionada a distribuição desigual do trabalho não remunerado entre homens e mulheres, neste sentido as repercussões socioeconômicas dessa abordagem implica reconhecer uma maior sobrecarga de trabalho para as mulheres, bem como uma inserção precária no mercado de trabalho e uma menor autonomia econômica. A segunda abordagem se relaciona com a mensuração do valor da contribuição do trabalho não remunerado para economia. Essa valoração do trabalho feminino não serve apenas para dar visibilidade, mas também o reconhecimento social e econômico que cerca o papel da mulher de gerar bem-estar e garantir o funcionamento da economia. É perceptível que as mulheres não querem apenas reconhecimento, mas políticas públicas que rompam os padrões sociais sexistas e que construam novos modelos mais igualitários, de compartilhamento das tarefas domésticas, que sejam oferecidos serviços

de cuidados e de proteção social que possibilitem que a mulher ocupe diversos espaços da vida social. Ávila e Ferreira (2014) entendem que a reprodução das relações sociais se forma a partir da dinâmica das práticas sociais do trabalho produtivo e reprodutivo. Um processo em que os papéis sociais são definidos pelo sexo e se reproduzem ao longo dos anos. Assim, um modelo de ruptura precisará de políticas que possuam aspectos de gênero, de raça, intergeracional, de classe e de diferentes estruturas familiares e de cuidado.

Soares (2021) mostra que quando as mulheres estão atuando como empregadas no setor privado, as mulheres estão principalmente inseridas em ocupações administrativas e como trabalhadoras dos serviços, sendo 21,4% e 29% respectivamente. No trabalho remunerado, as mulheres empregam 36,2 horas do seu tempo, enquanto os homens gastam 41 horas semanais. Agora quando se trata de trabalhos domésticos não remunerados, as mulheres despendem 21,3 horas semanais, para 10,9 horas dos homens. No final, as mulheres trabalham 5 horas semanais a mais que os homens no trabalho doméstico. Ainda, temos que 92,1% das mulheres realizam afazeres domésticos e 33,3% realizam atividades de cuidado, para os homens, os percentuais são mais baixos, 78,1% realizam atividades domésticas e apenas 24,5% possuem atividades de cuidados. Entende-se, portanto, que mesmo quando as mulheres possuem participação no mercado de trabalho, não se altera o cenário delas em relação aos afazeres. E ainda essa maior jornada de trabalho não remunerado efetuado pelas mulheres implica em um menor tempo para o trabalho remunerado e para o lazer. Acarreta uma redução do bem-estar e da autonomia econômica, devido à limitação das mulheres participarem do trabalho remunerado.

Agora, sobre atividades de cuidados temos que 21,0% dos homens e 32,4% das mulheres de 14 anos ou mais de idade cuidam ou cuidaram de pessoas no domicílio ou parentes de outros domicílios. (Soares, 2021)

Soares (2021), entende que essas informações dos afazeres domésticos em relação ao número médio de horas trabalhadas, possivelmente possui um aumento quando se tem crianças ou outras pessoas que precisam de cuidados, visto que as atividades de cuidado estão disfarçadas de afazeres domésticos. Outro ponto trazido pela

autora é que a realização dos afazeres domésticos está tão enraizada para as mulheres que o nível de escolaridade pouco influencia na taxa de realização dos afazeres domésticos. Já para os homens, o nível de escolaridade influencia e a taxa de realização desses afazeres tendem a aumentar quanto maior o nível escolar. Possivelmente, esse grupo entende que é de suma importância compartilhar as atividades entre as mulheres, principalmente para os grupos mais jovens que tem acompanhado a inserção de forma massiva das mulheres no mercado de trabalho.

Outro ponto trazido por Moraes *et al.* (2021, p. 195), é que quando tratamos sobre o termo “ajuda” estamos nos “[...]referindo a um auxílio de uma segunda pessoa na execução da tarefa e não no compartilhamento da responsabilidade diária da execução da tarefa”. Assim quando consideramos que o trabalho doméstico realizado pelo homem é uma “ajuda” ao trabalho realizado pela mulher, entendemos que essa atividade não é responsabilidade dos homens e apenas das mulheres.

Segundo Melo e Thomé (2018), as mulheres não possuem igualdade quando participam do mercado de trabalho, é bem claro que elas não possuem as mesmas condições de trabalho que os homens. As mulheres que trabalham para o mercado recebem, em média, menos que os homens, mesmo exercendo as mesmas funções que eles, as mulheres estão mais presentes em trabalhos que possuem contratos informais e trabalhos com condições precárias, estando mais expostas à violências física e/ou sexual, se agravando quando a mulher é de classe mais pobre, não branca e/ou imigrante. Além disso, as mulheres estão sujeitas a discriminações relativas à raça, etnia e até estado civil. Todos esses fatores explicam por que as mulheres participam menos do mercado de trabalho e dedicam mais horas que os homens para o trabalho doméstico.

2.8 TRABALHO REMOTO

O trabalho remoto é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2017), como atividades que são realizadas em espaços diferentes dos escritórios centrais, geralmente o(a) colaborador(a) da empresa trabalha de sua casa, tendo integração com a empresa e com os demais profissionais por meio de tecnologias digitais.

O trabalho remoto possui vantagens, pois possui maior flexibilização das horas dedicadas ao trabalho, possibilitando maior equilíbrio entre as demais esferas do cotidiano, como estudar, passar tempo com a família etc. Porém, a desvantagem está relacionada à tendência da “superindividualização” do trabalho, gerando isolamento social, profissional e até político. Além disso, é percebido um aumento na jornada de trabalho nessa modalidade (FERREIRA; 2000).

Outras facilidades de trabalhar remotamente são o ganho do tempo do deslocamento que não é mais necessário e a menor preocupação com a aparência. (BRIDI *et al.* 2020). O trabalho remoto foi implementado de forma generalizada durante a pandemia do COVID-19, como forma de contornar a crise sanitária que se estabeleceu nesse período (MELLO, 2020 b). “Segundo o IBGE-PNADCOVID19, em maio de 2020, eram 8,7 milhões de trabalhadores em atividade remota.” (BRIDI *et al.*, 2020, p.1).

Os profissionais que estavam trabalhando em suas casas tiveram horários flexibilizados e enfrentavam interrupções e distrações com a presença dos familiares, que estavam dividindo o mesmo espaço doméstico (SPURK; STRAUB, 2020).

Segundo Haubrich e Froehlich (2020), não são todos os profissionais que se adaptam ao modelo remoto, pois é um modelo que requer autodisciplina, autonomia e organização. Habib e Conrford (1996) acrescentam que profissionais com filhos pequenos acabam enfrentando mais dificuldades para trabalhar em casa. Segundo Bridi *et al.* (2020), a falta de contato com os colegas de trabalho, interrupções sofridas durante o horário de trabalho e a dificuldade em separar a vida familiar da vida profissional são aspectos que dificultam o trabalho remoto. Para Beutell e O’Hare (2018), nem sempre esse novo arranjo traz flexibilidade e equilíbrio, muitas vezes as demandas do trabalho passam a interferir no tempo disponível para a vida pessoal. Além disso, é muito comum o surgimento de estresse, depressão, hipertensão, ansiedade, transtornos de humor e abuso de substâncias tóxicas (OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013).

É importante destacar que o trabalho remoto foi adotado por 46% das empresas brasileiras no período de pandemia (MELLO, 2020). Porém, para Cardoso (2020), a iniciativa de adoção desse tipo de trabalho acentuou as desigualdades social, de gênero, de classe e da cor da pele, conforme mostra a pesquisa do Datafolha/C6 Bank que ao

comparar com os homens, as mulheres se sentiram mais estressadas com relação a questões financeiras e 49% se sentiram mais sozinhas, contra 38% dos homens. Ainda, 61% dos pretos e pardos brasileiros tiveram sua renda reduzida, contra 54% dos brancos. Segundo Savic (2020), a adoção do remoto na pandemia se deu de forma repentina e obrigou os profissionais e suas famílias a se adaptarem à nova realidade, sendo que esta apresentou uma maior carga de trabalho doméstico, visto que se teve a redução da contratação de diversos serviços que antes da pandemia eram utilizados. Segundo BRASILEIROS (2020), uma pesquisa realizada pelo LinkedIn, em abril de 2020, mostrou que 62% das pessoas entrevistadas que trabalham nessa modalidade estão mais estressados(as), 68% afirmam que trabalham pelo menos uma hora a mais por dia e 21% indicam que trabalham quatro horas a mais. Além disso, a pesquisa demonstrou a dificuldade de conciliar as demandas do trabalho, da casa e do cuidado dos filhos, para 20% do(as) inquiridos(as). Por outro lado, os(as) respondentes da pesquisa também afirmam que possuem mais tempo de qualidade com a família.

Em uma pesquisa realizada pelo Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR), se constatou que os(as) trabalhadores(as) passaram a trabalhar 7 dias por semana no modelo remoto, ou seja, os(as) respondentes indicaram que não tinham nenhum dia de descanso. Ainda, 48,45% consideram que o ritmo de trabalho ficou mais acelerado e 87,2% consideram que a qualidade do trabalho presencial é igual ou melhor ao trabalho remoto. Além disso, dos(as) participantes que alegaram ter metas de produtividade em seus trabalhos, 24,05% tiveram um aumento na meta de produtividade no período pandêmico. Para 48% dos trabalhadores, o trabalho remoto possui tanto aspectos positivos quanto negativos. Para as respondentes mulheres, se tem a associação da gestão do tempo, visto que essas possuem o trabalho doméstico e o cuidado com os(as) filhos(as) para gerenciar também. No trabalho remoto, coube exclusivamente às mulheres conciliar a vida familiar e a vida profissional quando estão reunidos no espaço doméstico (BRIDI *et al.*, 2020).

3 METODOLOGIA

A abordagem utilizada neste trabalho foi pela metodologia quali-quantitativa, que mescla as abordagens quantitativa que busca entender a realidade através de dados, centrada na objetividade e recorre à linguagem matemática e qualitativa para a compreensão de um grupo social, tentando entender os fenômenos por traz dos dados. A utilização dessa metodologia permite recolher mais informações do que se conseguiria utilizando apenas uma forma de pesquisa. (GERHARDT, 2009).

Foi realizada uma pesquisa de campo, que conforme Gerhardt (2009) é uma pesquisa exploratória que consiste em uma pesquisa bibliográfica juntamente com a coleta de dados junto com as pessoas, com recursos de diferentes estilos de pesquisa. No presente trabalho foi realizado um estudo de caso, que é uma pesquisa realizada com uma entidade bem definida, como uma instituição, uma pessoa ou uma unidade social. O pesquisador não procura intervir sobre o objeto a ser estudado, apenas revelar como ele percebe tal contexto estudado.

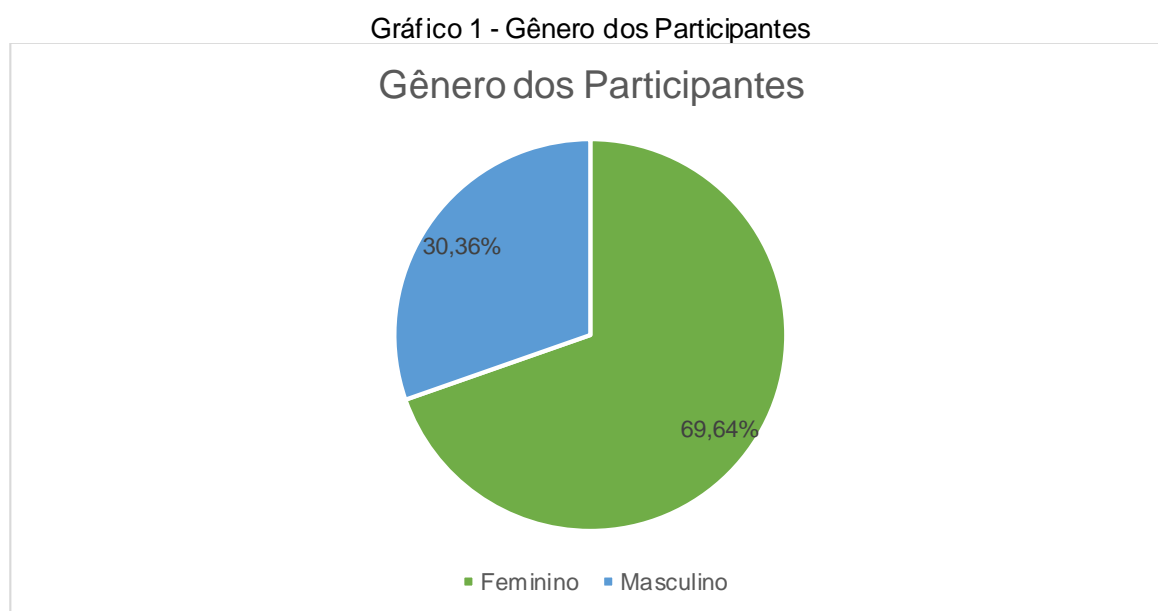
Para a coleta de dados, foi utilizado um questionário, que segundo Gerhardt (2009) é um instrumento constituído por uma série ordenada de perguntas a ser respondida pelo informante sem a presença do pesquisador. Tem o objetivo de levantar opiniões, sentimentos etc. Com a utilização de uma linguagem simples e direta, para que as perguntas sejam interpretadas com clareza.

Para chegar aos objetivos deste trabalho, foi realizado o questionário com os colaboradores de uma empresa de Porto Alegre que atuou com o modelo de trabalho remoto durante a pandemia do COVID-19. Os questionários foram totalmente confidenciais, assim como a identidade da empresa no qual a pesquisa foi realizada, não foi solicitado o nome de qualquer colaborador, apresentando apenas um e-mail para contato, caso fosse necessário. O questionário foi implementado na área administrativa da empresa, com apenas colaboradores que trabalharam com o modelo remoto durante o período da pandemia do COVID-19, no total foram 56 respondentes. As perguntas foram direcionadas da seguinte forma, perguntas pessoais, perguntas sobre o trabalho remoto, sobre o trabalho doméstico, sobre as atividades de cuidado e o sentimento sobre a

distribuição do tempo entre demais atividades como lazer, esportes e estudos. (Ver apêndice A).

4 RESULTADOS

O questionário foi realizado com 56 profissionais (39 mulheres e 17 homens), representando 69,64% e 30,36% respectivamente. Todos participantes trabalham na área administrativa da empresa, no setor de Recursos Humanos. Os níveis hierárquicos dos participantes eram de estagiário até gerente sênior.

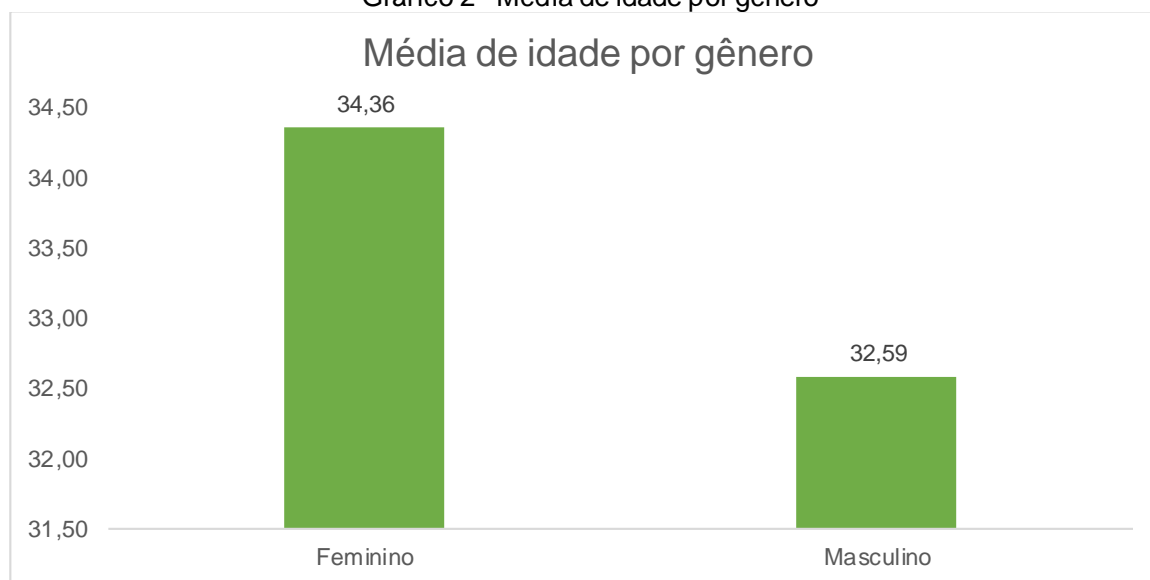


Fonte: Elaboração própria.

4.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO

Em relação às perguntas pessoais, temos os seguintes dados: a média de idade dos respondentes é 34 anos para o gênero feminino e 33 para o masculino.

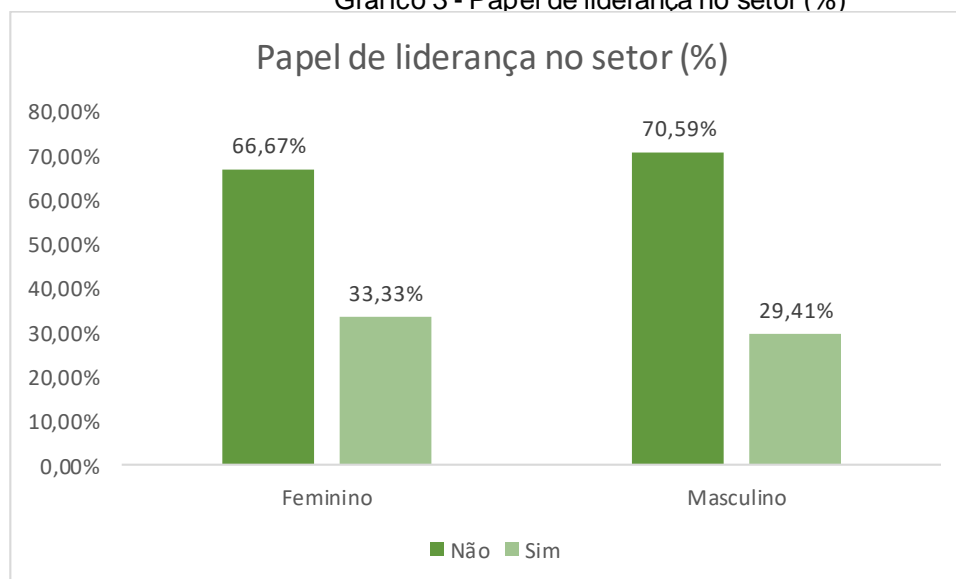
Gráfico 2 - Média de idade por gênero



Fonte: Elaboração própria.

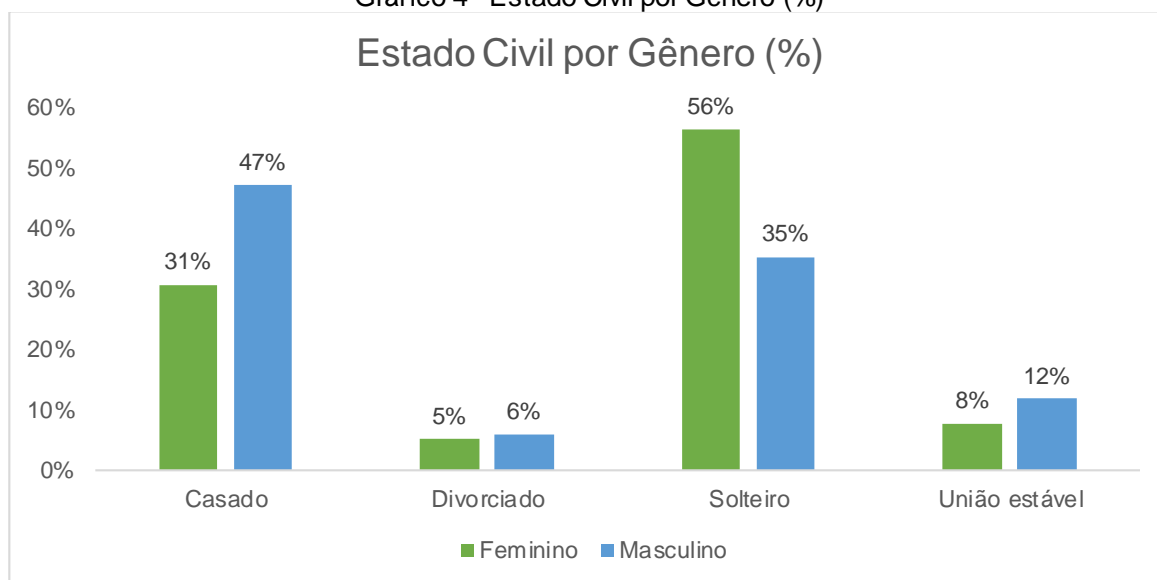
Em relação ao papel de liderança dos participantes, temos que 33,33% das mulheres e 29,41% dos homens são líderes no setor em que trabalham:

Gráfico 3 - Papel de liderança no setor (%)



Entre as mulheres, 56% responderam ser solteiras, enquanto os homens, 47% são casados.

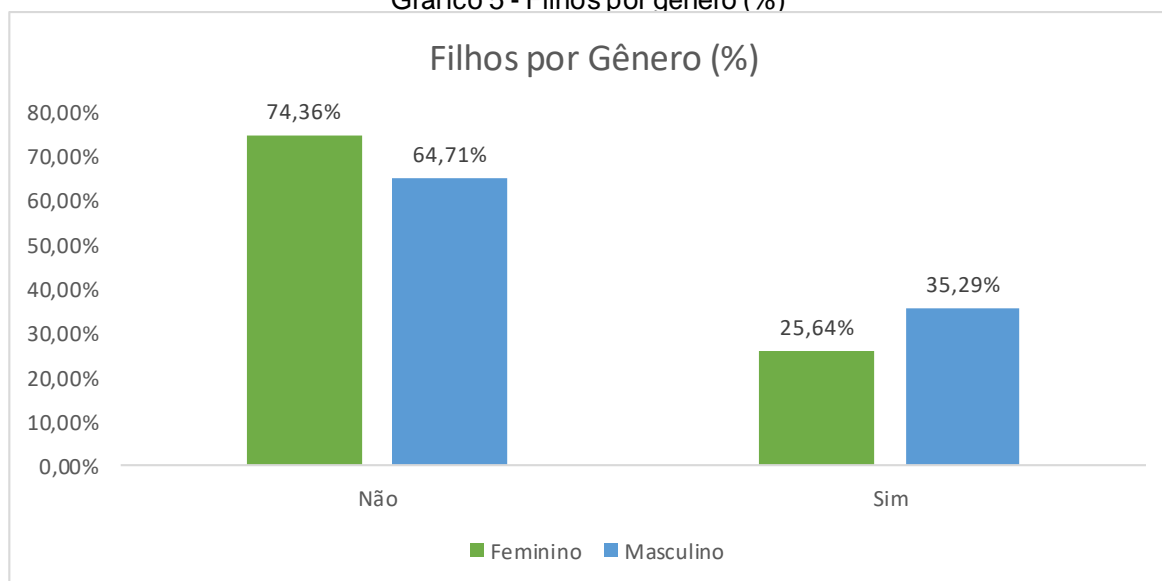
Gráfico 4 - Estado Civil por Gênero (%)



Fonte: Elaboração própria.

A maioria dos respondentes declararam não ter filhos, 74,36% mulheres e 64,71% homens.

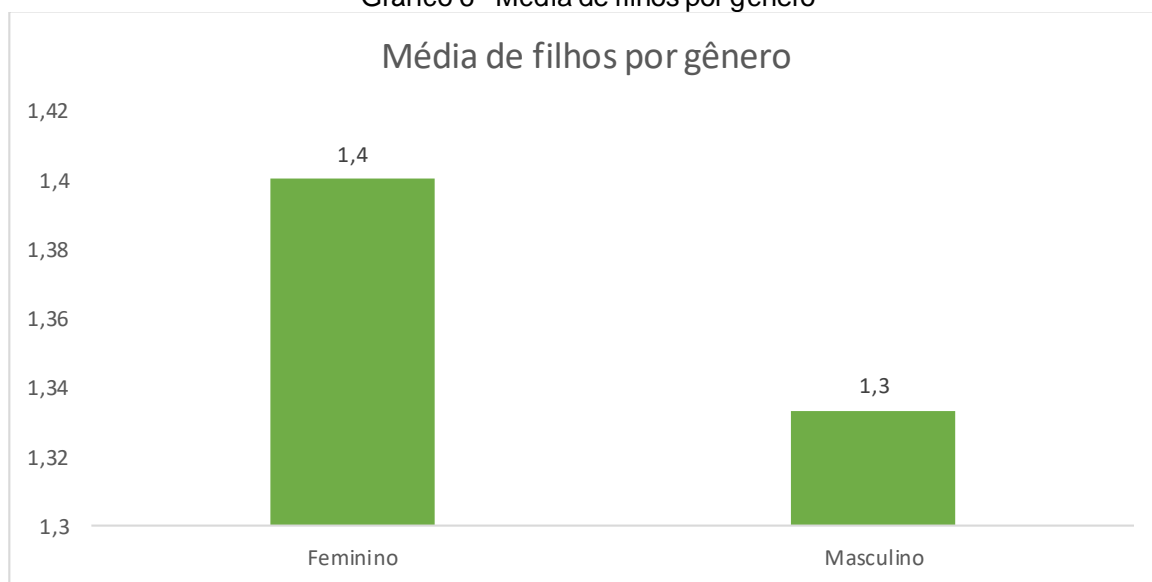
Gráfico 5 - Filhos por gênero (%)



Fonte: Elaboração própria.

Entre os participantes que responderam ter filhos (25,64% mulheres e 35,29% homens). A média de filhos encontrada é de 1,4 e 1,3 respectivamente.

Gráfico 6 - Média de filhos por gênero



Fonte: Elaboração própria.

A média de membros de uma família é 1,53 pessoas, sendo que 26 dos 56 respondentes afirmaram morar com esposa/companheira ou esposo/companheiro, isto 46,43% da população estudada.

Quadro 1 - Resumo perfil socioeconômico dos participantes

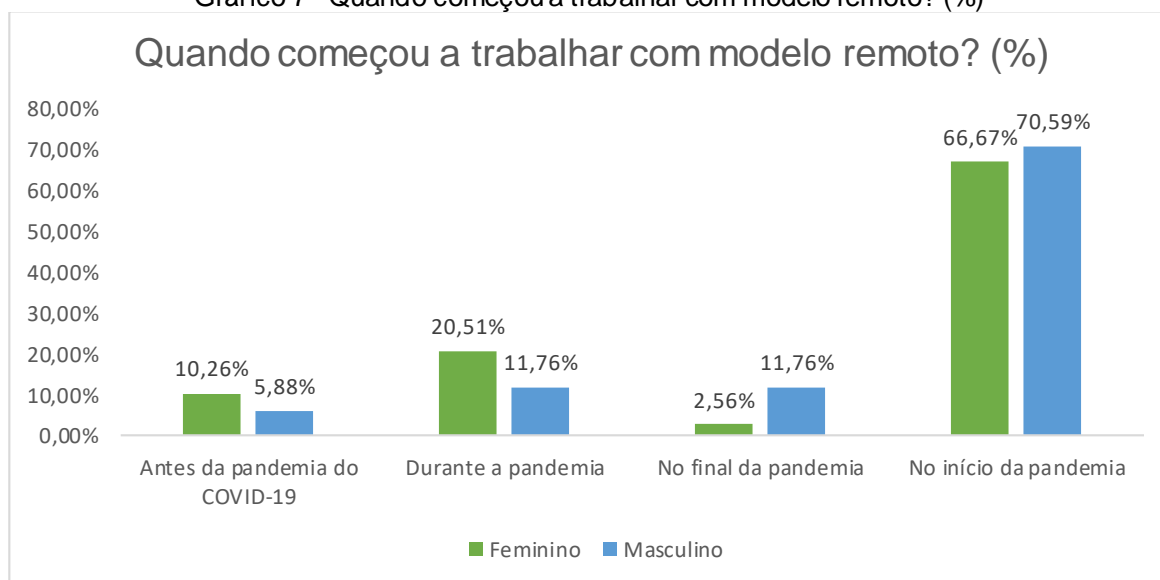
	Homens	Mulheres
Participantes	30,36%	69,64%
Idade	33	34
Liderança		
Sim	29,41%	33,33%
Não	70,59%	66,66%
Estado Civil		
Casado	47,00%	31,00%
Divorciado	6,00%	5%
Solteiro	35,00%	56,00%
União Estável	12,00%	8,00%
Filhos		
Sim	45,29%	25,64%
Não	64,71%	64,36%
Média de Filhos	1,30	1,40

Fonte: Elaboração Própria

4.2 PERGUNTAS SOBRE O MODELO DE TRABALHO

Tanto para os homens como para as mulheres, a maioria respondeu ter iniciado a trabalhar com o modelo remoto no início da pandemia do COVID-19, sendo 70,59% das mulheres e 66,67% dos homens.

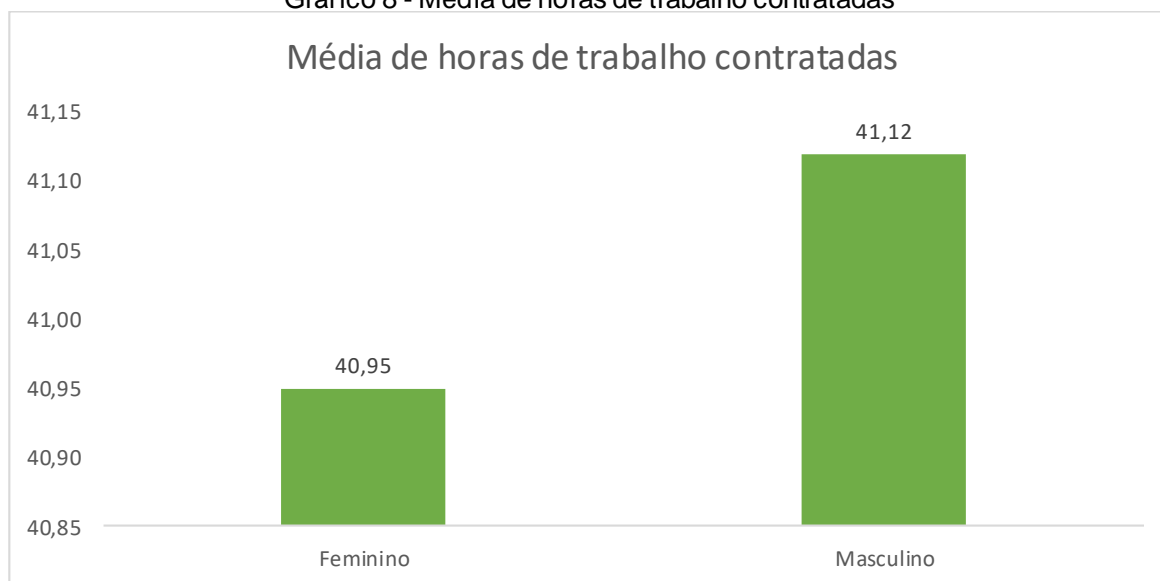
Gráfico 7 - Quando começou a trabalhar com modelo remoto? (%)



Fonte: Elaboração Própria.

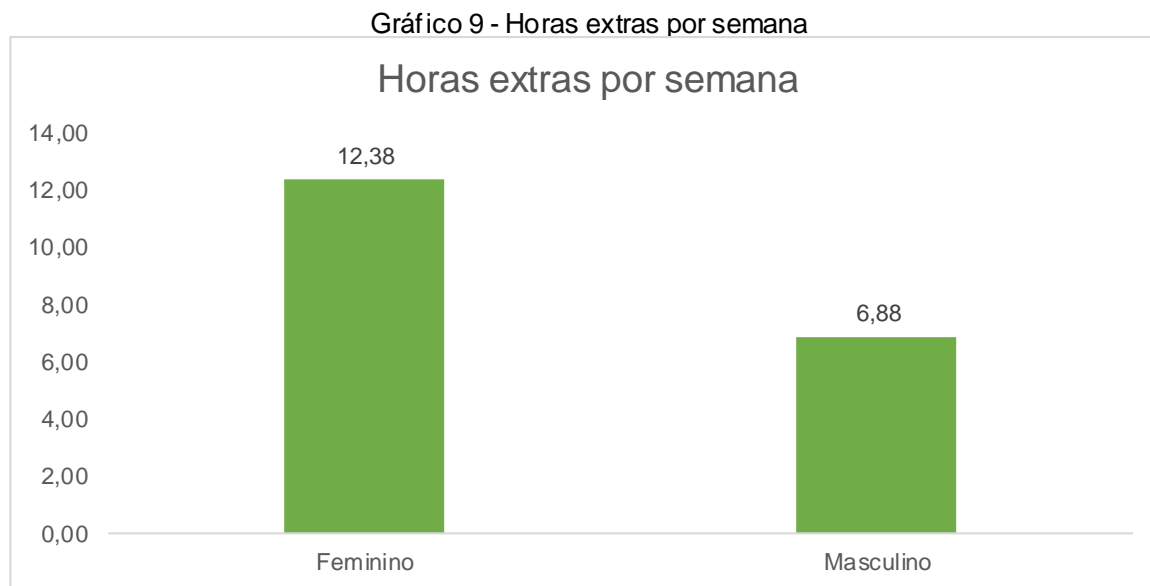
A média de horas semanais de trabalho dos participantes, era 41,12 horas para os homens e 40,95 horas para as mulheres, aqui foi considerado a carga horário de trabalho contratada.

Gráfico 8 - Média de horas de trabalho contratadas



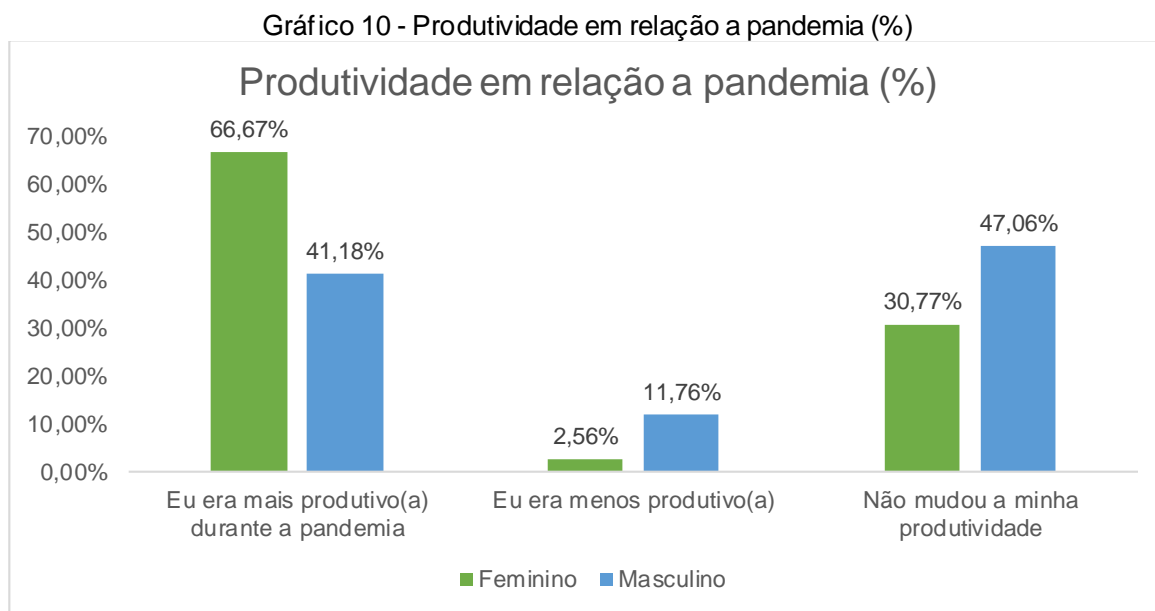
Fonte: Elaboração Própria.

Porém, quando foi questionado quantas horas extras eram realizadas por semana, tivemos uma discrepância entre 12,38 horas extras exercidas por mulheres e 6,88 horas para os homens.



Fonte: Elaboração Própria.

Ainda, 66,67% das mulheres perceberam que eram mais produtivas durante a pandemia, enquanto 47,06% dos homens perceberam que sua produtividade continuou a mesma, comparada com o período antes da pandemia.



Fonte: Elaboração Própria.

Ao questionar os benefícios do trabalho remoto para os homens e as mulheres, houve alguns benefícios que se sobressaíram e estavam presente na maioria das respostas. O ganho do tempo que era gasto com o deslocamento até o local da empresa, a maior proximidade com a família e a flexibilidade de horário foram considerados pelos dois grupos como benefícios de trabalhar com o modelo remoto durante o período da pandemia. As mulheres identificaram também que maior segurança em relação a doença e a melhoria da qualidade de vida também foram os benefícios gerados pelo trabalho remoto, já os homens perceberam ter uma melhor qualidade na alimentação e perceberam menor custo com o deslocamento.

Uma das participantes respondeu que “Especificamente na pandemia, a vantagem de não precisar sair de casa e expor a mim ou meus familiares ao risco de contaminação. Além disso, além da pandemia, o fato de trabalhar de casa sem perder tempo com trânsito e deslocamento, o conforto da minha casa e maior flexibilidade de horários me tornou uma grande adepta do trabalho remoto.”

Tabela 1 - Benefícios do Trabalho Remoto durante a Pandemia do Covid-19 percebido entre os gêneros.

Benefícios percebidos pelas mulheres		Benefícios percebidos pelos homens	
Tempo de deslocamento	20,87%	Tempo de deslocamento	23,68%
Proximidade com a família	11,30%	Proximidade com a família	15,79%
Maior segurança	8,70%	Flexibilidade de horário	13,16%
Flexibilidade de horário	8,70%	Alimentação	7,89%
Qualidade de vida	6,96%	Menor custo com deslocamento	5,26%

Fonte: Elaboração própria.

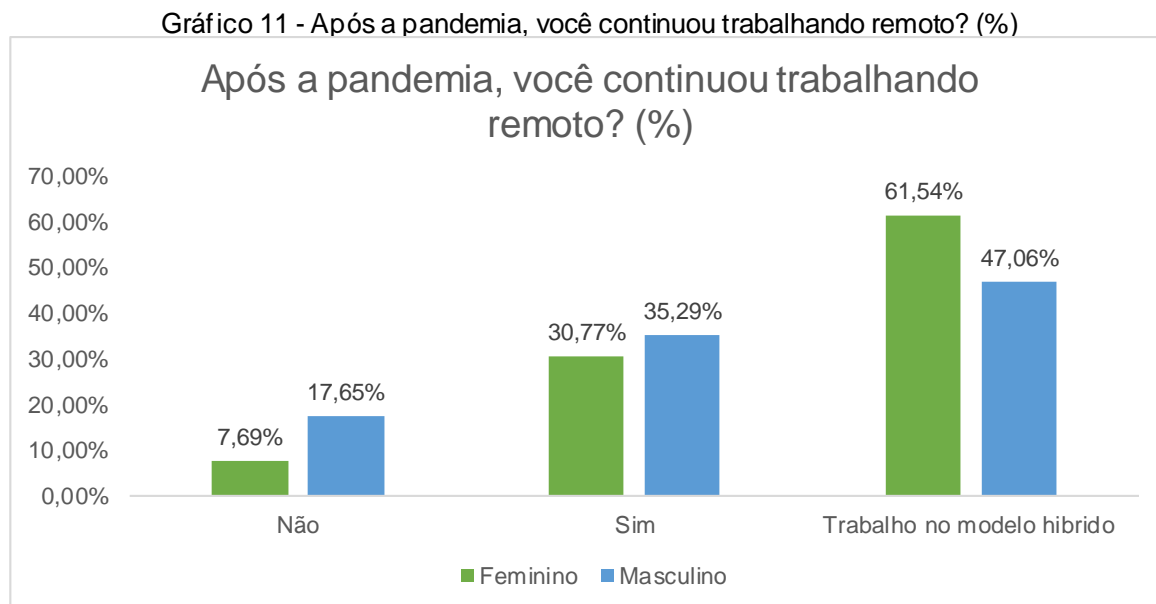
Agora em relação aos desafios encontrados no trabalho remoto durante esse período, tanto as mulheres quanto os homens tiveram desafios com a comunicação com colegas e conseguir conciliar o trabalho da empresa com a vida pessoal. As mulheres perceberam que a maior quantidade de horas extras, conciliar o trabalho doméstico com o trabalho da empresa e a carga maior de trabalho eram também desafios. Enquanto para os homens, os demais desafios era conseguir manter o foco e ter uma área de trabalho ergonômica, outros identificaram ter nenhum desafio. Uma participante relatou o seguinte “Ter horário para iniciar, mas não ter para acabar, excesso de chamadas a qualquer hora do dia, conciliar o trabalho doméstico com o trabalho da empresa.”

Tabela 2 - Desafios do Trabalho Remoto durante a Pandemia do COVID-19 percebido entre os gêneros.

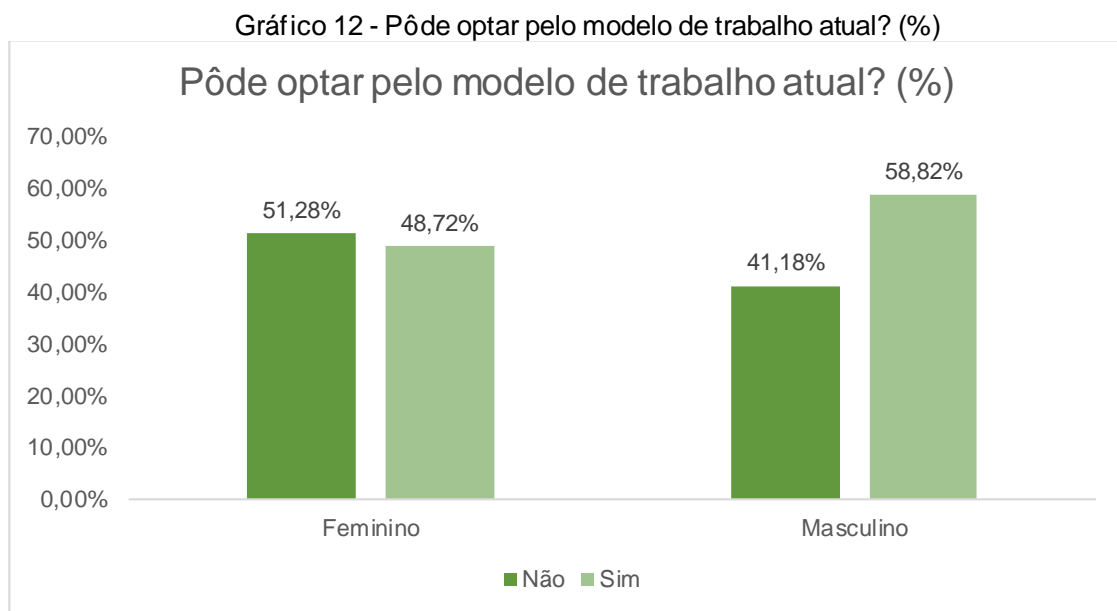
Desafios encontrados pelas mulheres		Desafios encontrados pelos homens	
Maior quantidade de horas extras	22,95%	Comunicação com os colegas	46,15%
Comunicação com os colegas	18,03%	Conciliar o trabalho da empresa com a vida pessoal	11,54%
Conciliar o trabalho da empresa com a vida pessoal	13,11%	Manter o foco	11,54%
Conciliar o trabalho doméstico com o trabalho da empresa	8,20%	Nenhum	7,69%
Carga de Trabalho maio	8,20%	Área de trabalho ergonômica	7,69%

Fonte: Elaboração Própria.

Após o período pandêmico 61,54% das mulheres e 47,06% dos homens passaram a trabalhar com o modelo híbrido, que consiste em ir pelo menos uma vez na semana no escritório.



Quando foi questionado se foi possível optar pelo modelo atual de trabalho, 58,82% dos homens disseram que sim puderam escolher, para 41,18% das mulheres.



Fonte: Fonte elaborado.

Quadro 2 - Resumo sobre o modelo de trabalho

	Homens	Mulheres
Modelo de Trabalho		
Antes da Pandemia	5,88%	10,26%
No início da Pandemia	70,59%	66,67%
Durante a Pandemia	11,76%	20,51%
No final da Pandemia	11,76%	2,56%
Horas de Trabalho Contratadas	41,12	40,95
Horas Extras por semana	6,88	12,38
Sentimento de Produtividade		
Mais produtivo durante a pandemia	41,18%	66,67%
Menos produtivo durante a pandemia	11,76%	2,56%
Não mudou a produtividade	47,06	30,77%
Modelo de Trabalho após a Pandemia		
Remoto	35,29%	30,77%
Presencial	15,65%	7,69%
Híbrido	47,06%	61,54%
Pôde optar pelo modelo de trabalho		
Sim	41,18%	51,28%
Não	58,82%	48,72%

Fonte: Elaboração Própria

4.3 PERGUNTAS SOBRE O TRABALHO DOMÉSTICO

Em uma das perguntas do questionário, foram listadas diversas atividades domésticas, como varrer a casa, passar pano no chão, lavar a louça etc. Nessa questão foi solicitado que os participantes informassem quanto tempo em minutos gastavam por dia para realizar essas tarefas durante o período da pandemia, e foi dada a opção de adicionarem mais atividades, caso entendessem que realizavam alguma atividade que não havia sido listada.

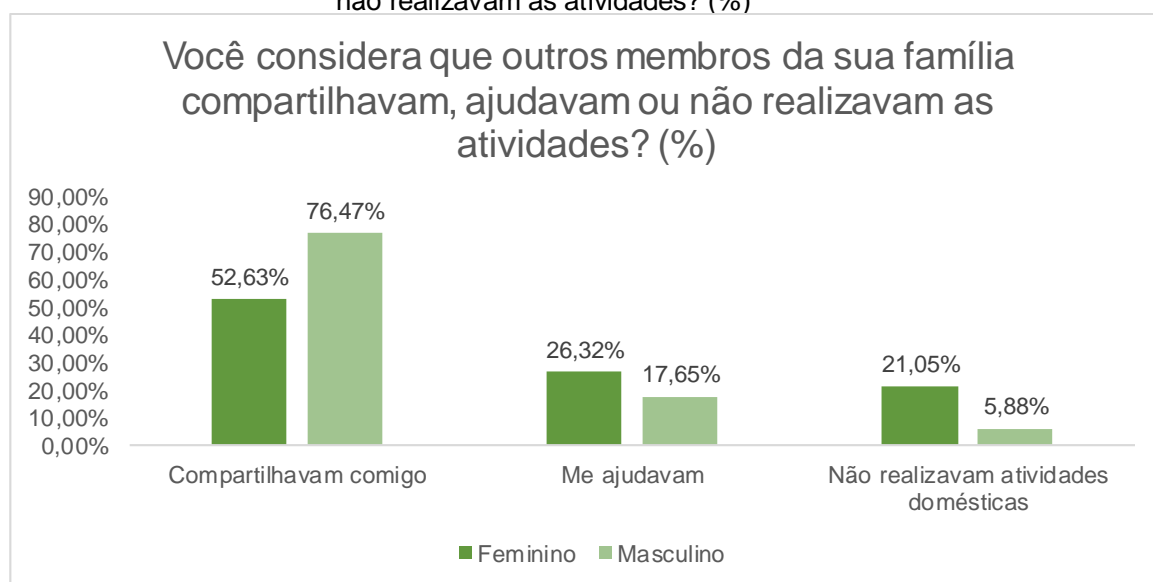
Após calcularmos a média de tempo da realização de cada atividade e somarmos, chegamos ao total de 3,68 horas dispendidas por dia (25,79 horas por semana) para as

mulheres e 2,79 horas por dia (19,52 horas por semana) para os homens. Portanto, percebe-se que as mulheres trabalhavam em média 6 horas a mais por semana que os homens com atividades domésticas durante a pandemia.

Foi questionado também quem o participante considera que realizava as atividades domésticas, assim foi possível identificar os membros da família do sexo feminino apareceram em 62% das respostas, enquanto o sexo masculino apareceu em 38%.

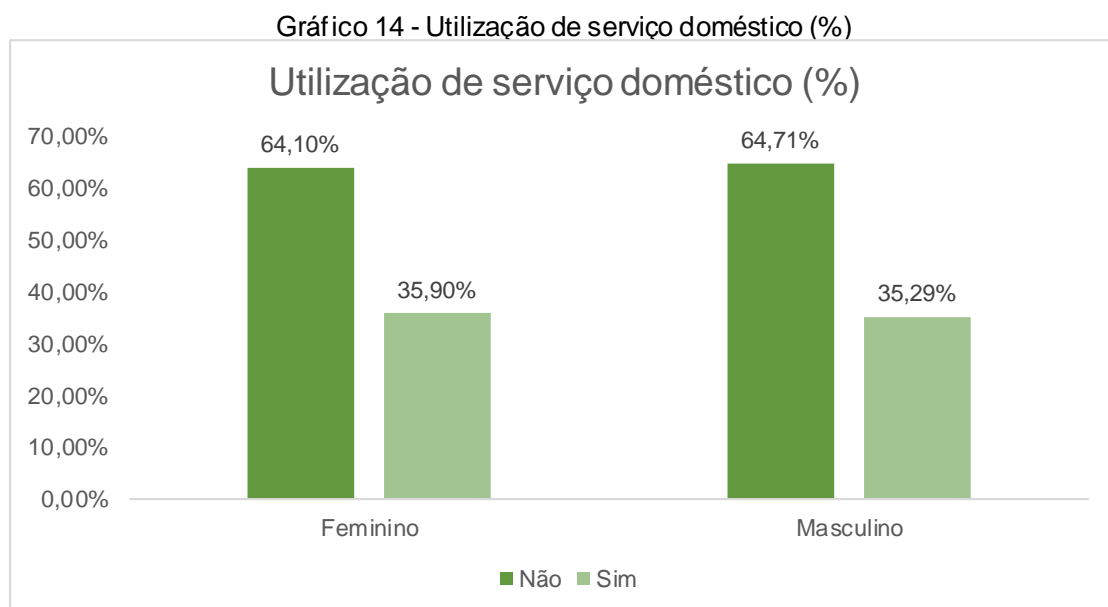
No questionário realizado, os participantes foram questionados sobre a participação dos membros da família nas atividades domésticas durante a pandemia. A análise dos resultados indicou que 52,63% das mulheres consideravam que os outros membros da família compartilhavam as atividades com elas, 26,32% afirmaram que os outros membros apenas ajudavam, e 21,05% disseram que os demais membros não realizavam atividades domésticas. Já entre os homens, 76,47% entendiam que os demais membros compartilhavam as atividades com eles, 17,65% consideravam que os outros membros apenas ajudavam e 5,88% informaram que os demais membros não realizavam as atividades domésticas.

Gráfico 13 - Você considera que outros membros da sua família compartilhavam, ajudavam ou não realizavam as atividades? (%)



Fonte: Elaboração própria.

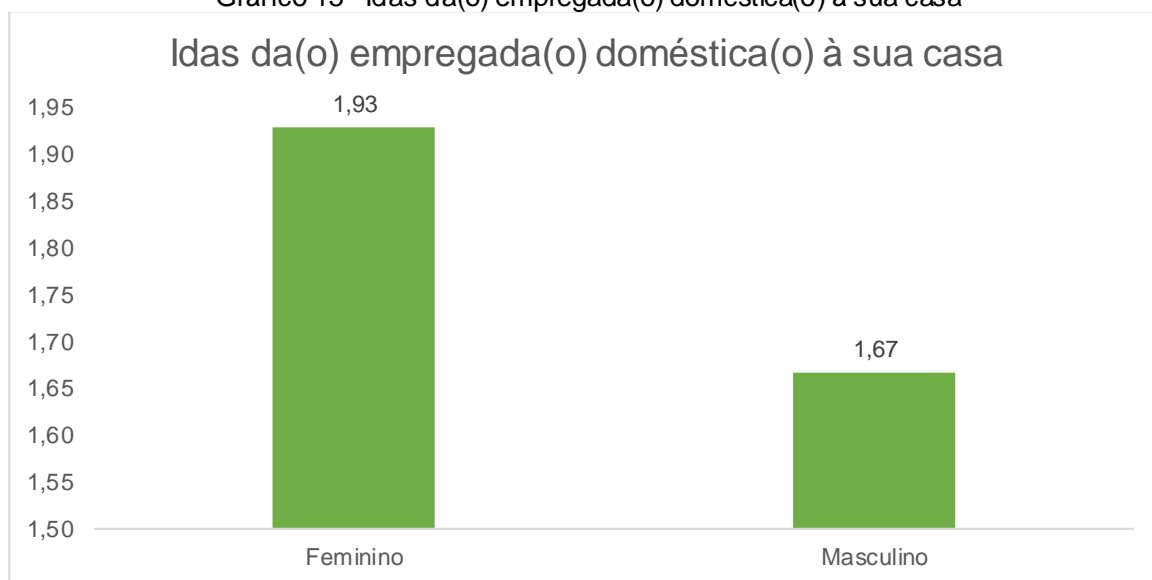
Em relação a utilização de serviços domésticos durante o período da pandemia, identificamos que 64,19% das mulheres e 64,71% dos homens não utilizavam esse serviço.



Fonte: Elaboração própria.

Para aqueles que utilizavam o serviço doméstico, foi possível identificar quantas vezes na semana, a(o) empregada(o) ia em seus domicílios durante o período da pandemia. Na resposta das mulheres, identificamos que a média era 1,93 vezes na semana e para os homens 1,67 vezes.

Gráfico 15 - Idas da(o) empregada(o) doméstica(o) à sua casa



Fonte: Elaboração própria.

E quando foi questionado quem pagava por esses serviços, membros femininos apareceram em 76,86% das respostas, enquanto o sexo masculino apareceu em apenas 24,14% das respostas.

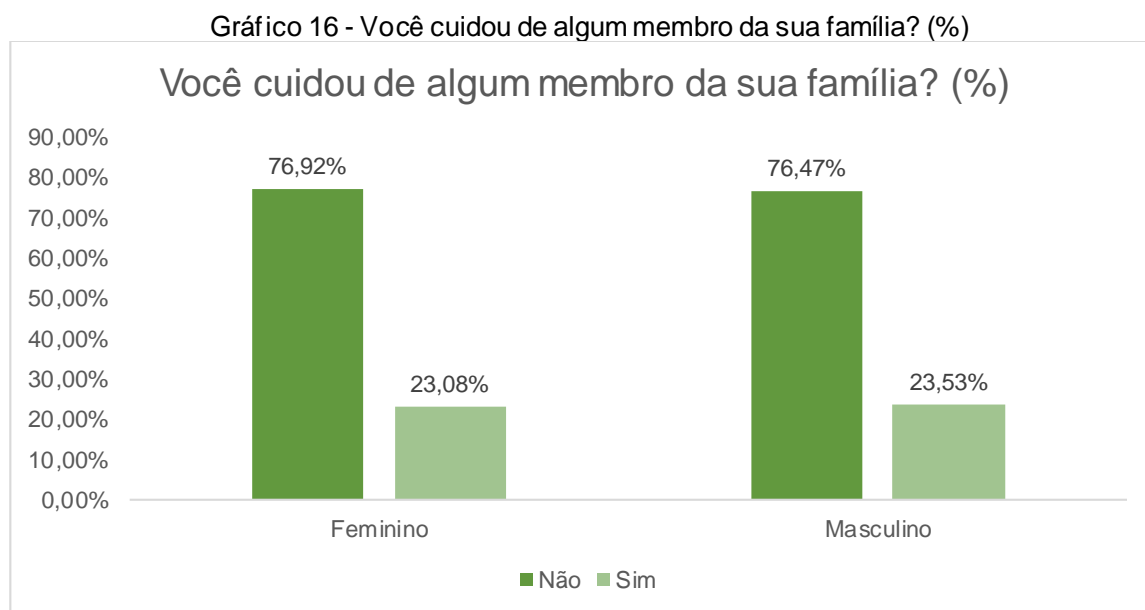
Quadro 3 - Resumo sobre o Trabalho Doméstico

	Homens	Mulheres
Horas dispendidas (por semana)	19,52	25,79
Realização das Atividades da Casa		
Compartilham	76,47%	52,63%
Ajudam	17,65%	26,63%
Não realizam	5,88%	21,05%
Utilização de Serviço Doméstico		
Sim	35,29%	35,90%
Não	64,71%	64,10%
Qt.de dias de trabalho do empregado	1,67	1,93
Quem paga por esse serviço	24,14%	76,86%

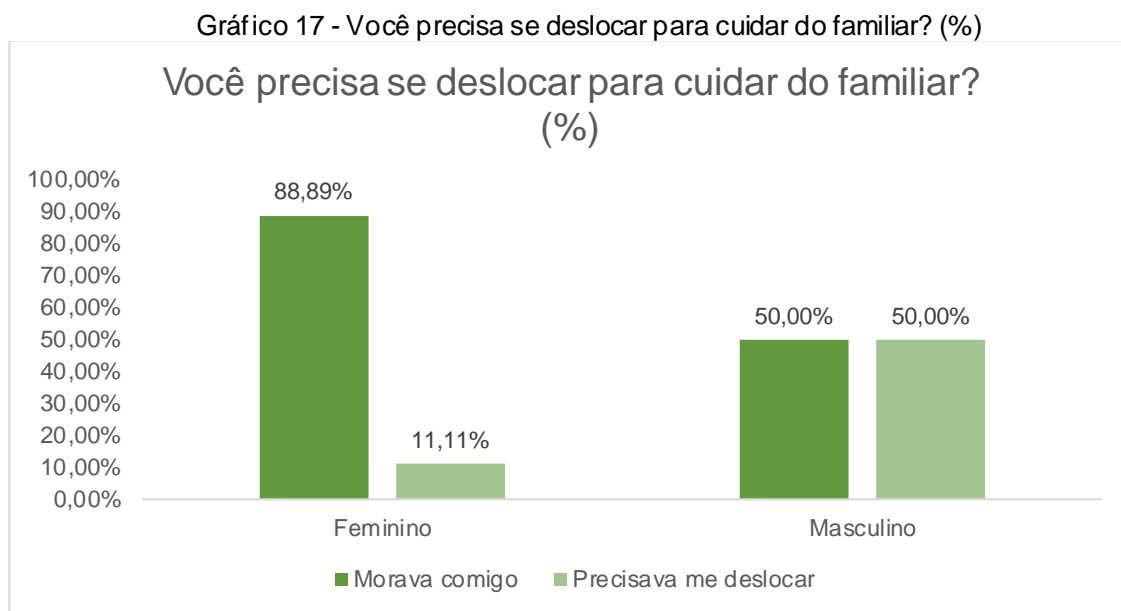
Fonte: Elaboração Própria.

4.4 PERGUNTAS SOBRE ATIVIDADES DE CUIDADO

Nas questões relativas a atividades de cuidado, identificamos que em apenas 23,08% das mulheres e 23,53% dos homens cuidaram de algum membro da família durante a pandemia.

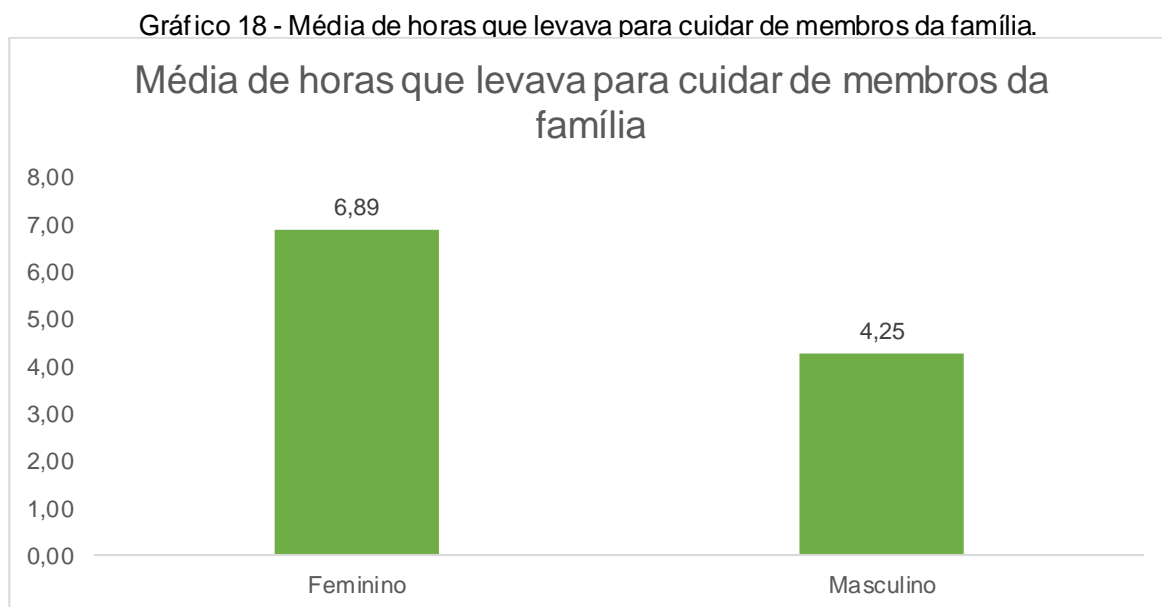


Ao questionar para aqueles que cuidaram dos membros da família se eles precisavam se deslocar para realizar as atividades de cuidado, identificamos que 88,89% das mulheres não precisavam se deslocar para 50% dos homens.



Fonte: Elaboração própria.

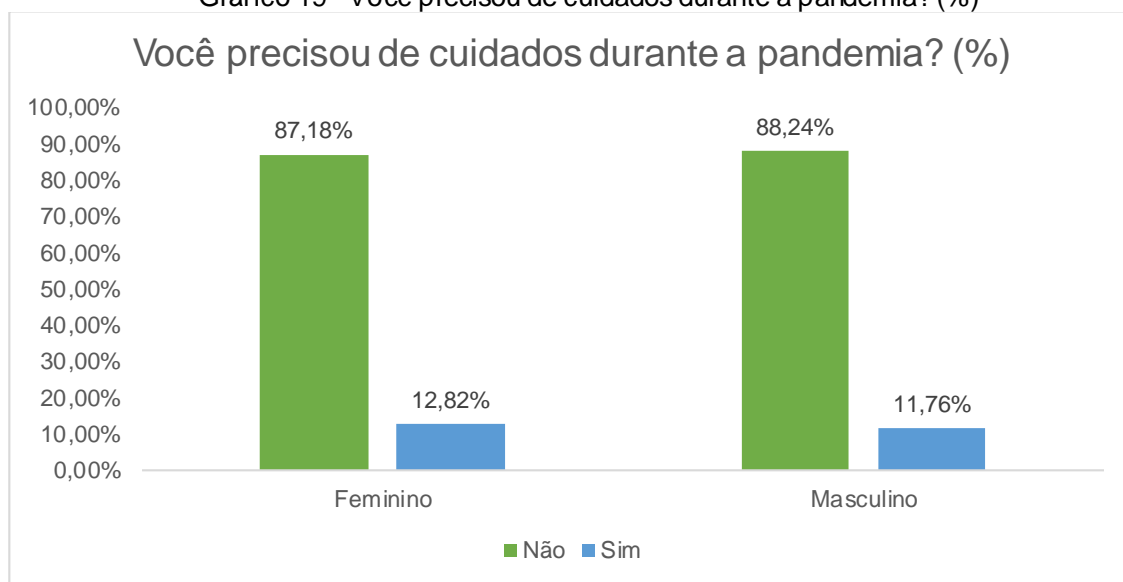
A média de horas dispendidas pelas mulheres nas atividades de cuidados foram maiores do que para os homens, as mulheres dispendiam em média 6,89 horas por dia para cuidar de outros membros, enquanto os homens dispendiam em média 4,35 horas.



Fonte: Elaboração própria.

Apenas 12,82% das mulheres participantes e 11,76% dos homens indicaram precisar de cuidados durante a pandemia.

Gráfico 19 - Você precisou de cuidados durante a pandemia? (%)

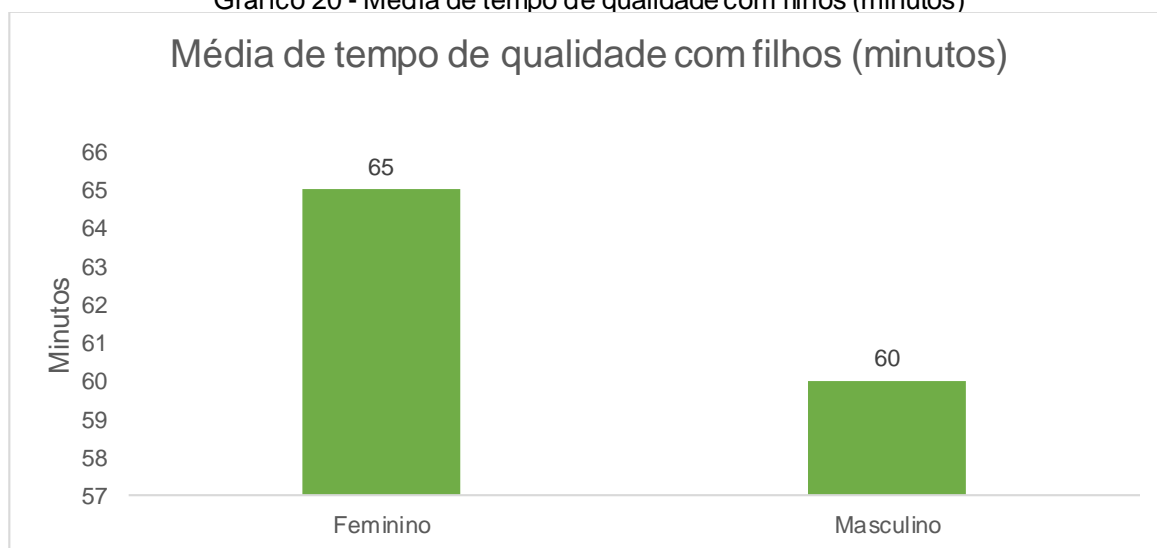


Fonte: Elaboração própria.

Entre os respondentes do questionário que informaram precisar de cuidados durante a pandemia, foi questionado quais os membros da família que cuidaram deles, e em 70% das respostas eram mulheres que cuidaram e 30% dos homens.

Foi questionado também, apenas aos participantes que possuem filhos, o tempo de qualidade que eles percebiam ter com os filhos, e o resultado foi 65 minutos por dia para as mulheres e 60 minutos por dia para os homens.

Gráfico 20 - Média de tempo de qualidade com filhos (minutos)



Fonte: Elaboração própria.

Foi questionado às mães e aos pais, quem os filhos chamavam quando tinham algum problema, 100% das respostas diziam que os filhos chamavam as mães. Na pergunta para aqueles que tinham filhos na escola, se eles passaram a ter aulas remotas na pandemia, 100% respondeu que sim. E ainda, foi questionado se os participantes ajudavam os filhos com atividades escolares, 100% dos homens e 100% das mulheres responderam que sim, ajudavam com as atividades da escola.

Para aqueles que possuíam animais de estimação, foi questionado quem que cuidava dos animais, em 62,87% das respostas eram membros femininos que cuidavam, para 37,14% dos homens.

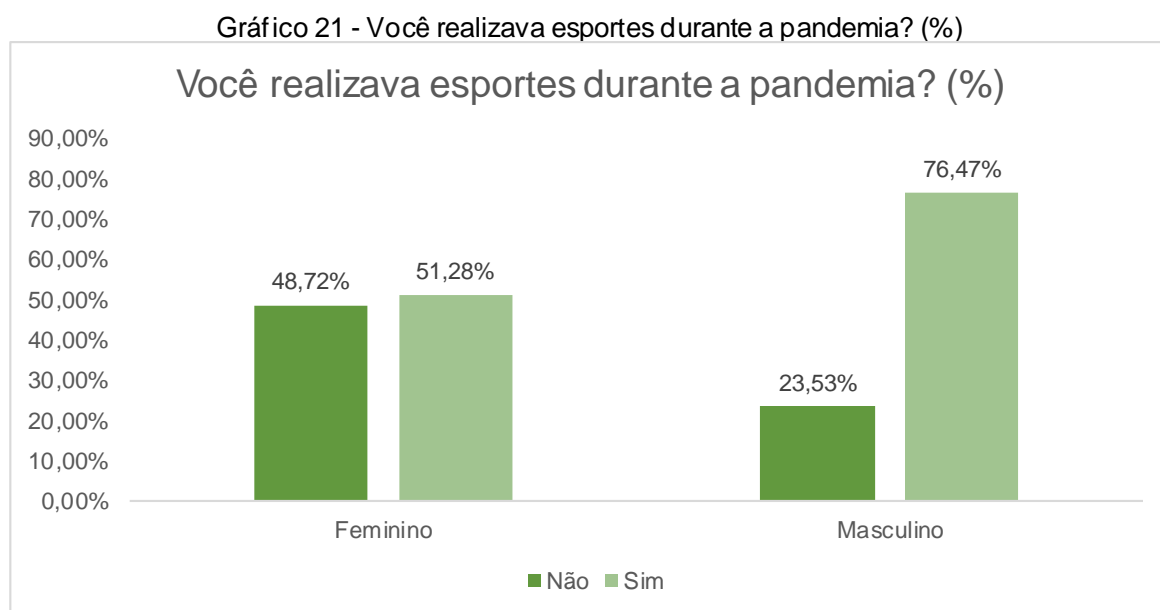
Quadro 4 - Resumo sobre Atividades de Cuidados

	Homens	Mulheres
Cuidados de familiares		
Sim	23,53%	23,08%
Não	76,47%	76,92%
Necessidade de deslocamento para atividades de cuidados		
Sim	50%	11,11%
Não	50%	88,89%
Horas dispendidas (por semana)	29,75	48,23
Necessidade de cuidados		
Sim	11,76%	12,82%
Não	66,24%	87,18%
Membros que realizam as atividades de cuidados	30%	70%
Tempo de qualidade com os filhos (por semana)	7	7,58
Quem os filhos mais chamam?	0%	100%
Quem cuida dos animais de estimação?	36,14%	62,87%

Fonte: Elaboração Própria

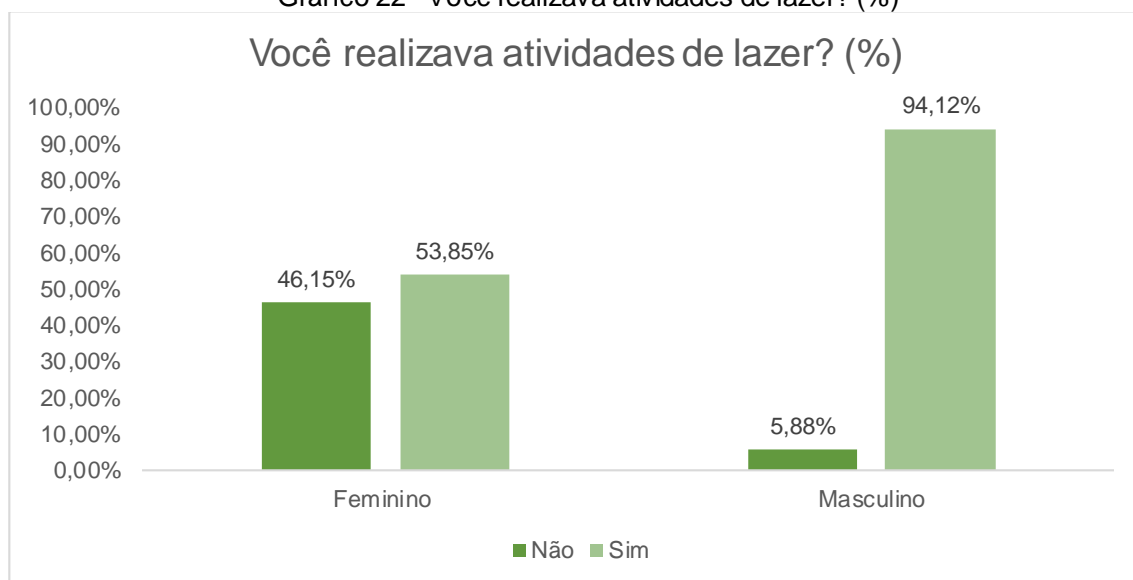
4.5 PERGUNTAS SOBRE ATIVIDADES DE LAZER, ESPORTES, CURSOS

Durante a pandemia, foi possível perceber que 51,28% das mulheres realizavam esportes físicos, para 76,47% dos homens.



Outra diferença foi encontrada ao questionar sobre atividades de lazer, 94,12% de homens informaram realizar atividades de lazer durante a pandemia, para apenas 53,85% das mulheres.

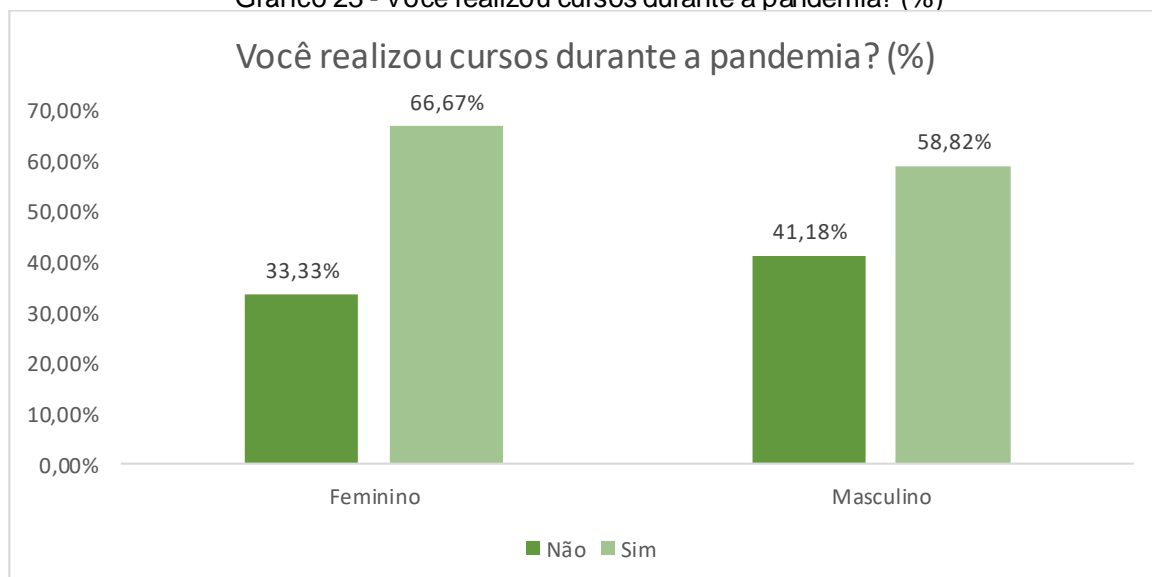
Gráfico 22 - Você realizava atividades de lazer? (%)



Fonte: Elaboração própria.

Quando foi questionado se os participantes realizaram cursos durante a pandemia, identificamos que 66,67% das mulheres e 58,82% dos homens realizaram cursos.

Gráfico 23 - Você realizou cursos durante a pandemia? (%)

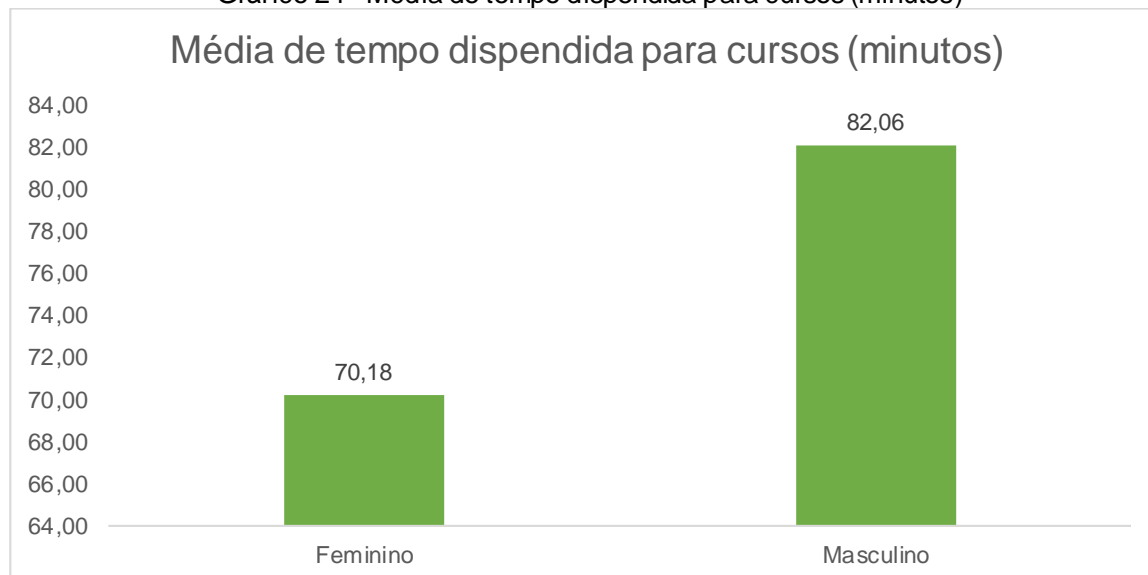


Fonte: Elaboração própria.

Porém, ao questionarmos quanto tempo (em minutos) eram dispendidos por dia para realização de cursos, foi possível perceber que a média de tempo dispendida para

curso era maior entre os homens, 82,06 minutos, enquanto para mulheres era 70,18 minutos por dia.

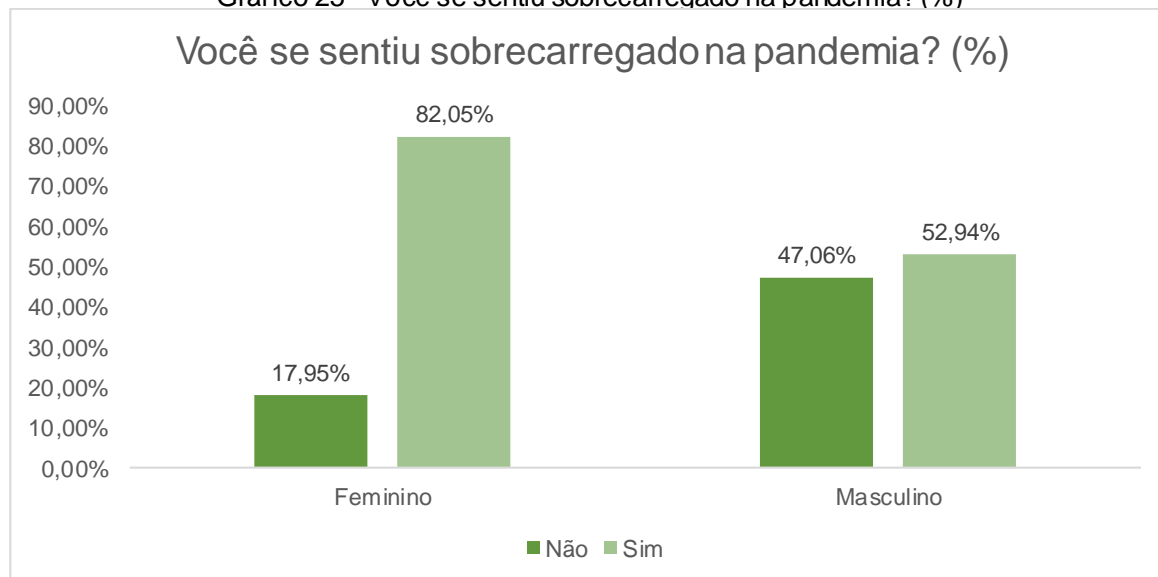
Gráfico 24 - Média de tempo dispendida para cursos (minutos)



Fonte: Elaboração própria.

Por fim, foi questionado aos participantes se eles se sentiram sobrecarregados durante a pandemia e 82,05% das mulheres e 52,94% dos homens se sentiram sobrecarregados.

Gráfico 25 - Você se sentiu sobrecarregado na pandemia? (%)



Fonte: Elaboração própria.

Os motivos dos homens se sentirem sobrecarregados eram em relação ao distanciamento social, passar muito tempo em casa, a sobrecarga de trabalho da empresa, os afazeres domésticos e o medo da doença. Para as mulheres, elas também sentiram sobrecarregadas pela sobrecarga de trabalho da empresa, pelos afazeres domésticos e pelo medo da doença, porém elas também destacaram que se sentiram sobrecarregas por não saberem parar de trabalhar e por não conseguirem conciliar o tempo com os estudos/cursos.

Uma das participantes respondeu “O medo de perder alguém, de adoecer, de não poder ver as pessoas que tanto amo e fazer atividades que me fazem bem me trouxeram sobrecarga mental e emocional.” Outra explicou que “Como trabalhava além da carga horária padrão de trabalho, não conseguia ter separação entre o pessoal e o profissional.” Outro relato foi: “O trabalho não estava preparado e educado para o home office. Não existia um zelo pelo horário ou ferramentas.”

Um dos participantes do sexo masculino também relatou que “A baixa interação social e só ficar dentro de casa era muito pesado.” Outro participante do questionário respondeu: “Sufocamento de estar sempre em casa e não fazer nada fora praticamente.”

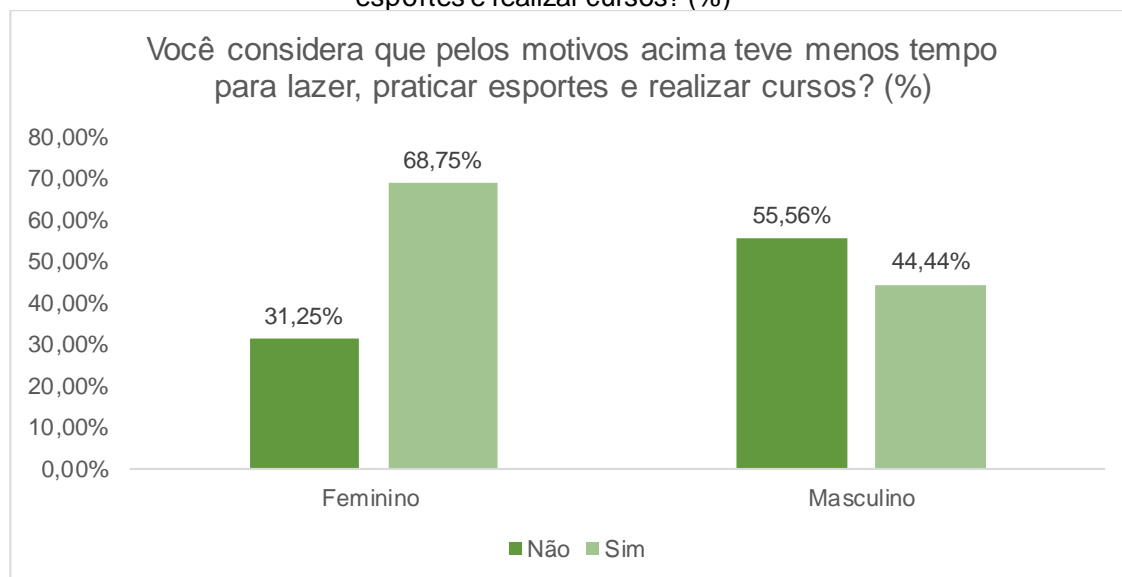
Tabela 3 - Motivo da sobrecarga entre os gêneros

Motivos da sobrecarga feminina		Motivos da sobrecarga masculina	
Sobrecarga de trabalho da empresa	35,94%	Sobrecarga de trabalho da empresa	14,29%
Não saber parar de trabalhar	9,38%	Passar muito tempo em casa	14,19%
Afazeres domésticos	7,81%	Distanciamento social	14,29%
Conciliar estudos/cursos	7,81%	Afazeres domésticos	7,14%
Medo da doença	6,25%	Medo da doença	7,14%

Fonte: Elaboração própria.

Por fim, identificamos que 68,75% das mulheres e 55,66% dos homens perceberam que pelos motivos informados acima tiveram menos tempo para praticar esportes, ter atividades de lazer e até realizar cursos.

Gráfico 26 - Você considera que pelos motivos acima teve menos tempo para lazer, praticar esportes e realizar cursos? (%)



Fonte: Elaboração própria.

Quadro 5 - Resumo sobre realização de atividades físicas, de lazer e de cursos.

	Homens	Mulheres
Realização de Atividades Físicas		
Sim	76,47%	51,28%
Não	23,53%	48,71%
Realização de Atividade de Lazer		
Sim	94,12%	53,85%
Não	5,88%	46,15%
Realização de Cursos de Capacitação		
Sim	58,82%	66,66%
Não	41,18%	33,33%
Horas dispendidas para cursos (por semana)	9,57	8,19
Sentimento de Sobrecarga		
Sim	52,94%	82,05%
Não	47,06%	17,95%
Os motivos de sobrecarga impossibilita as demais atividades		
Sim	44,44%	68,75%
Não	55,56%	31,25%

Fonte: Elaboração Própria

Logo, é importante ressaltar que as mulheres ocupadas com o mercado de trabalho também são consideradas como donas de casa, tendo uma dupla jornada de trabalho, trabalhando em média 6 horas a mais do que os homens com atividades domésticas, 6 horas a mais com horas extras na empresa e 18 horas a mais com atividades de cuidado. As mulheres são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e pela reprodução da vida humana, e essas funções demandam tempo. E dispendem mais tempo do que os homens com essas tarefas, as deixam em desvantagem, pois possuem menos tempo para lazer, atividades físicas e até para a capacitação profissional. Além disso, esse trabalho efetuado por mulheres é um trabalho considerado invisível, não é remunerado e fica fora da contabilidade nacional. Com isso, ter indicadores sobre o uso do tempo das famílias é muito importante para mostrar a elevada carga de trabalho não remunerada das mulheres e ainda consegue mostrar que as desigualdades entre os sexos continuam sendo reforçadas na sociedade.

O trabalho remoto durante a pandemia, por sua vez, possuía diversas vantagens conforme mencionado pelos participantes do questionário, como a flexibilização do horário de trabalho, a proximidade da família etc. Porém, esse modelo de trabalho possui diversos agravantes como a quantidade de horas extras exercidas, a falta de contato com os colegas, a dificuldade de separar a vida familiar da vida profissional, entre outros. Esses agravantes interferem no tempo disponível para atividades que geram bem-estar e ainda é muito comum desencadear a piora na saúde mental dos trabalhadores.

5 CONCLUSÕES

Após a análise dos resultados, conclui-se que as mulheres tiveram uma precarização da sua situação com o trabalho remoto instaurado durante a Pandemia do Covid-19.

No total, as mulheres nesse modelo realizaram em média 30 horas a mais de trabalho do que os homens. E mesmo dispendendo maior quantidade de tempo do que os homens para o trabalho, foram elas, em maioria, que realizaram cursos de capacitação durante esse período, porém entre os gêneros, elas gastaram menor tempo que os homens para estudar, 1 hora e 30 minutos. As mulheres tiveram que se abster de atividades de lazer e de praticar esportes, uma realidade não vivenciada pelos homens, pois 94,12% dos homens continuaram realizando atividades de lazer e 76,47% realizaram esportes físicos. Outra realidade diferente encontrada entre os gêneros foi em questão da escolha do novo modelo de trabalho que passaram atuar com o trabalho pós pandêmico, pois 58,82% dos homens puderam optar pelo seu modelo de trabalho atual, enquanto 51,28% das mulheres não puderam.

O prejuízo dessa dupla jornada enfrentada pelas mulheres é percebido pela sobrecarga física e mental de trabalho, pela não realização de atividades físicas e de lazer que tanto agregam para o bem-estar pessoal e com um agravante da preocupação com a doença do COVID-19.

Conforme Melo e Castilho (2009), as atividades realizadas pelas mulheres são essenciais para a manutenção da vida, para garantir o bem-estar, a qualidade de vida dos membros da família e da sociedade, garantem também a mão de obra para as empresas em atividades remuneradas, seja elas servindo de mão de obra, ou garantindo que os demais membros da família possam trabalhar. O trabalho da mulher ainda evita gastos com creches, asilos e escolas de tempo integral, substituindo a necessidade do Estado na disponibilização desses serviços. E no período de crise sanitária em que vivenciamos o COVID-19, as mulheres abdicaram de sua saúde física e mental, do seu bem-estar e da sua qualidade de vida para cuidar da casa, da empresa que trabalham e cuidar dos membros da família.

Melo et al. (2021) explica que para acabar com esse ciclo vicioso da desigualdade de gênero na disponibilização de tempo, é vital acabar com o trabalho invisível não remunerado. Por fim, podemos concluir que no período da pandemia as mulheres garantiram a reprodução da vida, como já veem fazendo há séculos e este trabalho invisível e não remunerado causou grandes efeitos de sobrecarga para as mulheres.

Com isso, é importante que nesse período pós pandêmico, em que a sociedade tem retomado suas vidas presenciais aos poucos, se tenha maior disponibilização de escolas públicas, de hospitais, asilos, ambientes que supram o trabalho que a mulher vem fazendo. Melo et. al (2007) explica que para as marxistas femininas, as mulheres são exploradas em relação ao trabalho doméstico, visto que este é um trabalho não pago. E conforme Carrasco (1999), os programas de ajuste macroeconômico afetam principalmente as mulheres, pois transfere mais responsabilidade para as famílias, reduzindo a participação do Estado na organização da saúde e da educação das famílias. Para Fernandez (2018), quando o Estado reduz gastos públicos justificado pela austeridade fiscal, os custos recaem sobre as mulheres, no aumento de desemprego, no aumento de trabalho informal, na intensificação do trabalho doméstico e na retirada das crianças da escola.

Durante a Pandemia do COVID-19, o Senado divulgou a ementa a à Constituição nº 13, de 2021 que determinou que os municípios não seriam responsabilizados pelo descumprimento dos exercícios financeiros de 2020 e 2021. Essa ementa desobriga a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios da aplicação de percentuais mínimos da receita na manutenção e desenvolvimento do ensino, nos exercícios de 2020 e 2021, devido ao desequilíbrio fiscal gerando pela pandemia. (BRASIL, 2021). Com isso, diversos municípios não realizaram os gastos mínimos com educação, reduzindo assim a possibilidade de realização dos trabalhos de cuidado do Estado, recaindo essas atividades para as mulheres.

Melo e Castilho (2009) explica que no trabalho doméstico não existe folga, as mulheres começam a trabalhar muito jovens e nunca se aposentam, visto que é um trabalho não remunerado e invisível. Com isso, Soares (2021) também argumenta que a valoração do trabalho feminino não serve apenas dar maior visibilidade, mas também

gera reconhecimento social e econômico, mas é importante que essa valoração gere políticas públicas que rompam com padrões sociais, construindo novos modelos igualitários, de compartilhamento das tarefas domésticas. Mas além disso, que essa mulher possa ter uma aposentadoria digna como qualquer trabalhador, pois essas mulheres possuem uma dupla jornada de trabalho, em que só parte do tempo é considerada.

Por fim, é importante que os órgãos brasileiros que realizam pesquisas nacionais, passem a tratar sobre a distribuição do tempo entre as famílias, para que seja possível observar e dar visibilidade para esses trabalhos domésticos e de cuidados que são exercidos dentro dos lares e não são identificados. Segundo Moraes et al. (2021), as pesquisas sobre o uso do tempo são utilizadas para a percepção dos papéis sociais, das desigualdades e oportunidades entre os sexos que estão sendo reforçadas na sociedade.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, N. F. Metodologia para o levantamento do uso do tempo da vida cotidiana no Brasil. **Revista Econômica**, Rio de Janeiro, v. 12, n.1, p. 64-82, jun. 2010. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistaeconomica/article/view/34825/20081>. Acesso: 15 jan. 2023.

AGUIAR, N. F. Precusores dos estudos de usos do tempo no Brasil. *In*: MELO, H. P. de; MORAES, L. L de (org.). **A arte de tecer o tempo**: perspectivas feministas. Campinas: Pontes, 2021. p. 49-72.

ÁVILA, M. B.; FERREIRA, V. Trabalho produtivo e reprodutivo no cotidiano das mulheres brasileiras. *In*: ÁVILA, M. B.; FERREIRA, V. (org.) Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres. Recife: SOS CORPPO Instituto Feminismo para a Democracia; Instituto Patrícia Galvão, 2014. p.13-49.

BEUTELL, N.; O'HARE, M. Work schedule and a work schedule control fit work-family conflict, work-family synergy, gender, and satisfaction. **SSRN**, 19 jan. 2018. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3105671 Acesso em: 26 jan. 2023.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição no 13, de 2021. Diário do Senado Federal. Brasília, DF, SENADO FEDERAL. 21 mai,2021. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/diarios/ver/106670?sequencia=84>. Acesso em: 07/04/2023

BRASILEIROS estão mais estressados no home office. **Agência Brasil**: Epoca Negócios, 27 mai. 2020. Disponível em <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2020/05/covid-19-mais-de-60-estao-estressados-com-o-trabalho-em-casa.html> Acesso em: 26 jan. 2023

BRIDI, M. A. *et al.* O trabalho remoto e as condições das mulheres no contexto da pandemia COVID-19. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020.

BRIDI, M. A. et al. O trabalho remoto/*home-office* no contexto da pandemia COVID-19. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf Acesso: 15 jan.2023

BRUSCHINI, C. Gênero e trabalho no Brasil: Novas conquistas ou persistências da discriminação? (Brasil, 1985/1995), Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios. Campinas, Brasil: ABEP, NEPO/UNICAMP, CEEPLAR/UFMG; São Paulo, Brasil: Editoria 34, 2000. p. 13-58.

CARDOSO, I. Pandemia é pior para mulheres, pretos e pardos e classes mais baixas, mostra pesquisa. **Laboratório de Demografia e estudos populacionais**, Juiz de Fora, 13 ago. 2020. Disponível em: <https://www.ufjf.br/ladem/2020/08/13/pandemia-e-pior-para-mulheres-pretos-e-pardos-e-classes-mais-baixas-mostra-pesquisa/#:~:text=Pandemia%20%C3%A9%20pior%20para%20mulheres,classes%20mais%20baixas%2C%20mostra%20pesquisa&text=%5BEcoDebate%5D%20Os%20efeitos%20negativos%20da,pelo%20C6%20Bank%20ao%20Datafolha> Acesso: 26 Jan. 2023.

CARLOTO, C. M.; MARIANO, S. A. No meio d camino entre o privado e o público: um debate sobre o papel das mulheres na política de assistência social. *Revista Estudos Feministas*, 2010, n.18(2), p.451-471. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2010000200009>. Acesso em: 15 jan. 2023

CARRASCO, C. *Mujeres y economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Espanha: Icaria Editorial, 1999.

CAVALCANTI, L. G. de A.; PAULO, M. A.; HANY, F. E. S. **Fazendo gênero 9, diásporas, diversidades, deslocamentos**. A pesquisa piloto de uso do tempo do IBGE 2009/2010. Florianópolis: IBGE, 2010. Disponível em: http://www.fg2010.www2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1278295122_ARQUIVO_artigoIBGE-APesquisaPilodeUsodoTempodoIBGE2009-2010.pdf Acesso em: 26 jan. 2023

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. **Brasil: a inserção das mulheres no mercado de trabalho**. 2021 Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspUBLICACOES/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html> Acesso em: 15 mar. 2023

DURÁN, M.A. *La Cuenta satélite de trabajo no remunerado en la Comunidad de Madrid*. Madrid: Comunidad de Madrid, La Suma De Todos, Consejería de Empleo y Mujer. 2006.

ELIAS, N. **Time: An Essay**. Oxford: Blackwell, 1992.

FEDERICI, S. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Elefante, 2017.

FERNANDES, J. C. J. Telecommuting: o paradigma de um novo estio de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 7, n. 3, p. 8 -17, jul./set. 2000.

FERNANDEZ, B. P. M. Economia feminista: metodologias, problemas de pesquisas e propostas teóricas em prol da igualdade de gênero. *Revista de Economia Política*, v.38, n.3 (152), p.559-583. Jul-Set/2018.

GALLARDO, C.P. Historia y corrientes del feminismo. *Psicología Online*, 2021. Disponível em: <https://www.psicologia-online.com/historia-y-corrientes-del-feminismo-4306.html> Acesso: em 18 jan 2023.

GAMBA, S. Feminismo: historia y corrientes. *Diccionario de estudios de género y feminismos. Mujeres em Red. El Periódico Feminista*, 2008. Disponível em: <http://cepia.org.br/wp-content/uploads/2018/09/Feminismo-historia-y-corrientes.pdf> Acesso em 18 jan. 2023.

GERHARDT, T. E. A Construção da Pesquisa, In: GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (org.). **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2009.

GRECO, F. S. O viés androcêntrico da ciência econômica e as críticas feministas ao homo economicus. **Economia Feminista**, São Paulo, n. 52, ano 26, 2018.

HABIB, L.; CORNFORD, T. The virtual office and Family life. **ACM SIGCPR/SIGMIS conference on computer personnel research**, p. 296-304, Apr.1996, Disponível em: <https://doi.org/10.1145/238857.238911> acesso: 26 jan. 2023

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**. Vitória, v. 9. N.1, jan./abr. 2020.

HIRATA, H. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. **Análise**. n. 7, Friedrich Ebert Stiftung Brasil, 2015.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 7. N. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cZtcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf> Acesso: 15 jan. 2023

JESUS, J. C. de.; WAJNMAN, S.; TURRA, C. M. Trabalho doméstico não remunerado e as transferências intergeracionais de tempo no Brasil. In: MELO, H. P. de; MORAES, L. L de.; *A arte de tecer o tempo: perspectivas feministas*. Campinas: Pontes, 2021. p. 141 – 170.

FERNANDES, J. C. J. Telecommuting: o paradigma de um novo estio de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 7, n. 3, p. 8 -17, jul./set. 2000.

MELLO, D. Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. **Agência Brasil**, 28 jul. 2020. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia> . Acesso: 26 jan. 2023

MELO, H. P. de. et al. Os afazeres domésticos contam. **Economia e Sociedade**, Campinas, v.16, n. 3 (31), p. 435-454, Dez/2007.

MELO, H. P. de.; CASTILHO, M. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? Revista econômica Contemporânea, Rio de Janeiro, v.13, n. 1, p. 135-158, Jan-Abr/2009.

MELO, H. P. de.; MORAIS, L. L. de. A arte de tecer o tempo: perspectivas feministas. 2.ed. Campinas: Pontes, 2021.

MELO, H. P. de.; MORANDI, L.; DEWECK, R. H. Uso do tempo e valoração do trabalho não remunerado no Brasil. In: MELO, H. P. de; MORAES, L. L de.; A arte de tecer o tempo: perspectivas feministas. Campinas: Pontes, 2021. p. 109 - 140.

MELO, H. P. de.; MORANDI, L. Mensurar o trabalho não pago no Brasil: uma proposta metodológica. **Economia e Sociedade**, Campinas, v.30, n.1, p. 187-210, Jan-Abr/2021.

MELO, H. P. DE; THOMÉ, D. Mulheres e Poder, História, Ideias, Indicadores. **Revista Interritórios**, v.4, n. 6. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/interritorios/article/view/236746> Acesso: 15 jan. 2023.

MORAES, L. L. de *et al.* Metodologias, trabalho e uso do tempo: compreendendo a rotina de mulheres rurais. In: MELO, H. P. de; MORAES, L. L de (org.). **A arte de tecer o tempo: perspectivas feministas**. Campinas, SP: Pontes Editores, 2021. p. 171 – 205.

OLIVEIRA, L. B. de.; CAVAZOTTE, F. de. S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista Administração Contemporânea**, p. 418 - 437. Agosto, 2013. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552013000400003> Acesso em: 26 jan. 2023.

Organização Internacional do Trabalho - OIT. **Relatório da OIT destaca oportunidades e desafios na expansão do trabalho a distância**. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_544296/lang--pt/index.htm Acesso em 26 jan. 2023.

O TRABALHO feminino gratuito enfrenta a pandemia. **Outras Palavras: Jornalismo de profundidade e pós-capitalismo**, 10 ago. 2020. Disponível em: <https://outraspalavras.net/feminismos/o-trabalho-gratuito-das-mulheres-enfrenta-a-pandemia/> Acesso em: 18 jan. 2023.

PANDEMIA, *Home office* e a proteção do trabalho da mulher. **Notícias do TST**, 8 mar. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/pandemia-home-office-e-a%20prote%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-da-mulher> Acesso em: 16 set. 2022

PEREIRA, R. S.; RAMBLA, F. X. Pensamento econômico feminista sobre desenvolvimento: breve viagem. **Revista De Políticas Públicas**, 2011, Disponível em: <http://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/351> Acesso em 28 jan 2023

PINTO, C.R.J. Feminismo história e poder. **Revista Sociologia Política**, Curitiba, v.8, n.36, p.15-23, Jun/2010.

SAVIC, D. Covid-19 and work from home: digital transformation of the workforce. **The Grey Journal**. V. 16, n. 2, 2020. Austria.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. 1989. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/issue/view/3038>. Acesso em 08 fev. 2023.

SOARES, C. A importância das informações de uso do tempo para os estudos de gênero no Brasil: algumas considerações sobre as pesquisas domiciliares oficiais. *In*: MELO, H. P. de; MORAES, L. L. de.; **A arte de tecer o tempo: perspectivas feministas**. Campinas: Pontes, 2021. p. 75-108.

SOROKIN, P. A.; MERTON, R. K. Social Time: a methodological and functional analysis. **The American Journal of Sociology**, 42(5): 615 – 629, 1937. Disponível em: <https://doi.org/10.1086/217540>. Acesso em: 15 jan. 2023.

SPURK, D.; STRAUB, C. Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. **Journal of Vocational Behavior**, Orlando, v. 119, 103435, jun. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103435> Acesso em: 26 jan. 2023.

TEIXEIRA, M. O. A economia feminista e a crítica ao paradigma econômico predominante. **Temáticas**, p. 135 – 166. v. 26, n. 52, 2018.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Olá, espero que esteja tudo bem com você!

Eu sou a Ariane Dias, estudante de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), estou na reta final do curso e para concluí-lo preciso realizar o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), o qual está intitulado como O Trabalho Doméstico e a Instauração do Trabalho Remoto na Pandemia do COVID-19: Uma perspectiva da economia feminista.

O trabalho busca entender quais os efeitos do trabalho remoto durante a pandemia e aborda o tema da dupla jornada de trabalho enfrentada durante esse período, através da utilização de um questionário.

Esta pesquisa será totalmente confidencial, não serão solicitados os nomes dos participantes, apenas o e-mail de contato para que seja possível a comunicação com o participante. A pesquisa possui caráter científico para fins acadêmicos.

Se você trabalhou com o modelo de Trabalho Remoto durante a pandemia, conto com a sua colaboração na participação desse questionário, que será bem simples de ser respondido, que levará menos de 20 minutos, com questões que envolvem a rotina do seu dia a dia.

Agradeço imensamente a sua atenção!

Perguntas Perfil Socioeconômico:

1. Qual o seu nome?
2. Sua idade?
3. Seu sexo?
4. Qual o seu estado civil?
5. Você tem filhos/as?
6. Quantos?
7. Qual a idade deles(as)?
8. Quantas pessoas moram com você?

9. Descreva abaixo os membros da sua família que vivem na mesma casa que você (esposo, filho, filha, nora, genro, sogro, sogra, tia, tio, avô, avó etc.).

Perguntas sobre o modelo de trabalho:

1. Quando você passou a realizar o trabalho home office?
2. Quantas horas de trabalho você exercia durante o período da pandemia do COVID-19?
3. Quantas horas extras você fazia?
4. Você considera que era mais ou menos produtivo/a?
5. Descreva quais foram os benefícios do trabalho remoto na pandemia?
6. E os desafios?
7. No momento atual, pós-pandêmico, você continua trabalhando com o modelo remoto?
8. Se sim, você pôde optar por esse modelo de trabalho?

Perguntas sobre a organização da casa:

1. Quais atividades da casa você realizava durante o período da pandemia e descreva quanto tempo você acha que levava para realizar cada atividade? (varrer, passar pano no chão, tirar o pó, limpar vidros, lavar a louça, secar a louça, guardar a louça, lavar roupas, estender roupas, passar roupas, dobrar roupas, guardar roupas, limpar banheiro, limpar armários, organizar objetos pela casa, varrer o pátio, preparar refeições, cortar grama, outros, quais?)
2. Entre os membros da sua família, quem que você considera que realizava as atividades domésticas?
3. Entre os membros da sua família, você considera que eles te ajudavam, compartilhavam ou não realizava as atividades domésticas?
4. Quem são esses membros?
5. Você utilizava serviços de empregada(o) doméstica(o)?
6. Se sim, quantas vezes na semana ela(e) ia à sua casa?
7. Liste as atividades que ela/e realizavam (varrer, passar pano no chão, tirar o pó, limpar vidros, lavar a louça, secar a louça, guardar a louça, lavar roupas, estender

8. roupas, passar roupas, dobrar roupas, guardar roupas, limpar banheiro, limpar armários, organizar objetos pela casa, varrer o pátio, outros, quais?)
9. Quem paga por esse serviço?

Perguntas sobre o cuidado:

1. Durante a pandemia, você cuidou de algum membro da sua família?
2. Se sim, quem?
3. Essa pessoa morava com você? Ou você precisava se deslocar para cuidar dessa pessoa?
4. Quanto tempo você utilizava nos cuidados com essa pessoa?
5. Outros membros da família também cuidavam de outros membros?
6. Se sim, quem?

Se você tem filhos, responda as questões abaixo:

7. Durante a pandemia, as aulas do seu filho passaram a ser remotas?
8. Você ajudava com as atividades escolares? Se não, quem o ajudava?
9. Quando seu filho tem alguma necessidade, quem ele geralmente chama?
10. Quanto tempo de qualidade (recreação) você utilizava com seu filho por dia?
11. Se você tem animais de estimação, quem cuida dos animais?

Perguntas sobre o tempo de lazer, esportes e estudos:

1. Durante a pandemia e o trabalho remoto, você praticava esportes?
2. Você realizava atividades de lazer? Quais?
3. Você realizou algum curso? Quais?
4. Quanto tempo você dedicava para estudos?
5. Você se sentiu sobrecarregado na pandemia?
6. Se sim, quais os motivos?
7. Você considera que por esses motivos, você teve menos tempo de lazer, tempo para praticar esporte ou para estudar mais?

ANEXO A – CARTA DE APRESENTAÇÃO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

Prezados (as),

Apresentamos a vossas senhorias a estudante em nível de graduação **Ariane Antunes Dias**, regularmente matriculada na Faculdade de Ciências Econômicas na Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Ela está desenvolvendo sua pesquisa de campo para a realização do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) no semestre 2022/2, que se encerra em Maio/2023. O referido trabalho tem como título: **O Trabalho Doméstico e a Instauração do Trabalho *home office* na Pandemia do COVID-19: uma perspectiva da Economia Feminista**, e está sob minha orientação.

O objetivo do trabalho é investigar os efeitos socioeconômicos da instauração do modelo de trabalho *home office* durante a pandemia do COVID-19 entre os gêneros. Além da realização do referencial teórico o trabalho, a análise é integrada pela aplicação de um instrumento de pesquisa com as (os) colaboradoras(es) que passaram a trabalhar no modelo *home office* durante a Pandemia do COVID-19, buscando entender os efeitos desse novo modelo de trabalho frente ao desafio de conciliar atividades profissionais e domésticas para mulheres e homens. Solicitamos, dessa forma, a colaboração possível de V.S^{as}. no sentido de disponibilizar as informações solicitadas, as quais serão de muito valor para a realização do referido trabalho. Salientamos que será garantido sigilo sobre todas e quaisquer informações fornecidas, incluindo os dados das(os) entrevistadas(os) e o nome da empresa.

Agradecendo a atenção dispensada a nossa estudante, colocamo-nos à disposição de V.S^{as}. para prestar os esclarecimentos adicionais que se fizerem necessários.

Dr^a. Daniela Dias Kuhn (daniela.kuhn@ufrgs.br)
Professora Associada do Departamento de Ciências Econômicas
(FCE/UFRGS)
CV: <http://lattes.cnpq.br/5115809228865073>

Fernanda Castro

939.047.380-20