



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS  
INSTITUTO DE ECONOMIA**

**GIOVANA UEHARA BEZERRA**

**A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO HOME OFFICE DURANTE A  
PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL: UM ESTUDO DA CATEGORIA DOCENTE**

**Campinas  
2025**

**GIOVANA UEHARA BEZERRA**

**A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO HOME OFFICE DURANTE A  
PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL: UM ESTUDO DA CATEGORIA DOCENTE**

Dissertação apresentada ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos exigidos para a obtenção do título de Mestra em Desenvolvimento Econômico, na Área de Economia Social e do Trabalho.

**Orientador: Prof. Dr. José Dari Krein  
Coorientadora: Profa. Dra. Patrícia Rocha Lemos**

**ESTE TRABALHO CORRESPONDE À VERSÃO FINAL DA DISSERTAÇÃO DEFENDIDA PELA ALUNA GIOVANA UEHARA BEZERRA, E ORIENTADA PELO PROF. DR. JOSÉ DARI KREIN.**

**Campinas  
2025**

Ficha catalográfica  
Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)  
Biblioteca do Instituto de Economia  
Luana Araujo de Lima - CRB 8/9706

B469d Bezerra, Giovana Uehara, 1996-  
A divisão sexual do trabalho no home office durante a pandemia de Covid-19 no Brasil : um estudo da categoria docente / Giovana Uehara Bezerra. – Campinas, SP : [s.n.], 2025.

Orientador: José Dari Krein.  
Coorientador: Patrícia Rocha Lemos.  
Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Instituto de Economia.

1. Teletrabalho. 2. Divisão sexual do trabalho. 3. COVID-19, Pandemia de, 2020-. 4. Professores. I. Krein, José Dari, 1961-. II. Lemos, Patrícia Rocha, 1985-. III. Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Instituto de Economia. IV. Título.

Informações complementares

**Título em outro idioma:** The gender division of labor in home office work during the Covid-19 pandemic in Brazil : a study of the teaching profession

**Palavras-chave em inglês:**

Teleworking

Sexual division of labor

COVID-19 Pandemic, 2020-

Teachers

**Área de concentração:** Economia Social e do Trabalho

**Titulação:** Mestra em Desenvolvimento Econômico

**Banca examinadora:**

Patrícia Rocha Lemos [Orientador]

Bárbara Geraldo de Castro

Maria Aparecida da Cruz Bridi

**Data de defesa:** 20-03-2025

**Programa de Pós-Graduação:** Desenvolvimento Econômico

**Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**

ODS: 5. Igualdade de gênero

ODS: 8. Trabalho decente e crescimento econômico

**Identificação e informações acadêmicas do(a) aluno(a)**

- ORCID do autor: <https://orcid.org/0009-0007-9669-6573>

- Currículo Lattes do autor: <http://lattes.cnpq.br/6687267956814302>

**Profa. Dra. Patrícia Rocha Lemos - PRESIDENTE**  
**Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)**

**Profa. Dra. Bárbara Geraldo de Castro**  
**Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)**

**Profa. Dra. Maria Aparecida da Cruz Bridi**  
**Universidade Federal do Paraná (UFPR)**

A Ata de defesa com as respectivas assinaturas dos membros encontra-se no SIGA/Sistema de Fluxo de Dissertação/Tese e na Secretaria do Programa da Unidade.

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho a todas as mulheres que, diariamente, desafiam as estruturas sociais que impõem uma divisão sexual do trabalho desigual. Que esta pesquisa, ainda que um pequeno passo, contribua para a luta por uma sociedade em que o trabalho de todas as mulheres seja reconhecido e valorizado em sua plenitude.

## AGRADECIMENTOS

Chegar ao fim desta dissertação foi um desafio repleto de aprendizados, momentos de superação e apoio inestimável de pessoas que estiveram ao meu lado nessa caminhada. A cada um, meu mais sincero agradecimento.

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pela bolsa e/ou auxílio financeiro (processo 137762/2021-6).

À minha família, pais, irmãs, vó Maria, sogros e cunhada pelo amor e apoio de sempre.

Ao meu orientador, José Dari Krein, cuja trajetória acadêmica, engajamento nas lutas sociais e compromisso com a pesquisa crítica sempre admirei. Sou grata por sua sabedoria, dedicação e pela oportunidade que me deu de contribuir em pesquisas realizadas durante a pandemia, cujos materiais e experiências foram fundamentais para a construção deste estudo.

À minha coorientadora, Patrícia Rocha Lemos, minha maior fonte de apoio ao longo deste percurso. Mais do que uma orientadora, foi uma verdadeira amiga, sempre presente nos momentos de incerteza, me amparando, compreendendo e incentivando a seguir em frente. Sua generosidade, escuta atenta e confiança no meu trabalho foram fundamentais para que eu chegasse até aqui. Agradeço não apenas pelo conhecimento compartilhado, mas pelo acolhimento e pela força que me deu nos momentos mais difíceis. Sem você, este caminho teria sido muito mais árduo.

À Maria Aparecida Bridi, por ter me dado a oportunidade de pesquisar junto ao GETS UFPR em 2020, abrindo portas e ampliando meus horizontes na pesquisa. Seu incentivo e acolhimento foram essenciais para minha trajetória acadêmica.

À Bárbara Geraldo de Castro, docente e pesquisadora que me inspira profundamente, tanto por seu compromisso acadêmico quanto pela forma brilhante com que conduz suas investigações sobre gênero. Sua atuação é uma referência para mim e para muitas outras pesquisadoras.

Às minhas queridas amigas de mestrado, Thais Alegri, Nielly Barroso e Maryanna Nascimento, pela parceria, pelo apoio e por tornarem essa caminhada mais leve. Compartilhamos desafios, conquistas, dúvidas e, acima de tudo, uma amizade que levarei para além da academia. A presença de vocês fez toda a diferença nesse percurso.

E, acima de tudo, ao meu amor, Denis Gomes Filho. Meu companheiro em cada passo, cada desafio, cada madrugada de cansaço e cada vitória. Sem você, nada teria sentido. Seu apoio inabalável, seu carinho infinito e sua capacidade de me fazer acreditar em mim mesma foram a base que sustentou essa jornada. Te amo infinitamente e sou muito grata por ter você ao meu lado, compartilhando sonhos, conquistas e a vida. Esta dissertação também é sua!

A todos vocês, meu profundo agradecimento.

## RESUMO

A pesquisa de mestrado teve por objetivo investigar como o *home office* se configurou na pandemia da Covid-19 no Brasil, em especial na categoria dos docentes e de que modo essas configurações estão marcadas pela divisão sexual do trabalho. A hipótese é de que mulheres e homens vivenciam o teletrabalho de formas distintas e que as desigualdades de gênero persistem e se aprofundam no contexto da pandemia. Também analise-se a reconfiguração do teletrabalho na pandemia da Covid-19 nos seguintes aspectos: a) jornada de trabalho: as configurações da jornada, alterações na distribuição, no controle da jornada de trabalho, na intensidade e na extensão; b) no processo e gestão do trabalho por meio de meta de produção e/ou produtividade e ritmo de trabalho; c) conciliação do trabalho produtivo com o trabalho doméstico e de cuidados; d) percepção dos teletrabalhadores sobre o trabalho a fim de identificar como eles se sentem quanto aos itens anteriores relativos às condições de trabalho, sua visão sobre a convivência familiar, conciliação, dificuldade de desconexão, o que percebem como vantagens e desvantagens dessa modalidade e as mudanças ao longo da pandemia. Todas as dimensões foram analisadas a partir de uma perspectiva que considera que as relações sociais são permeadas pela divisão sexual do trabalho. Os dados confirmam que a sobrecarga de tarefas domésticas e de cuidado recaiu majoritariamente sobre as mulheres, enquanto os homens relataram dificuldades na gestão do trabalho remunerado. O teletrabalho intensificou a carga de trabalho docente, ampliando a jornada e exigências institucionais, sem a devida compensação e que permaneceu pós pandemia. A saúde mental e física dos professores foi impactada, com relatos de estresse, ansiedade e problemas posturais. A infraestrutura doméstica influenciou a experiência do *home office*, com maior estresse para aqueles sem espaço adequado. Embora o modelo híbrido tenha se mantido, a maioria dos docentes retornou ao presencial, refutando previsões de ampliação do ensino remoto. A pandemia também revelou fragilidades na gestão da jornada, com docentes recebendo demandas em qualquer horário, sem controle formal. As dificuldades tecnológicas foram superadas com o tempo, mas a adaptação sem suporte adequado gerou desgaste. A experiência reforçou desigualdades preexistentes, exigindo políticas que promovam divisão equitativa do trabalho doméstico e melhores condições para o teletrabalho.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Divisão Sexual do Trabalho. Pandemia Covid-19. Docentes.

## ABSTRACT

The master's research aimed to investigate how home office has been configured during the COVID-19 pandemic in Brazil, especially in the teaching category, and how these configurations are marked by the sexual division of labor. The hypothesis is that women and men experience telework in different ways and that gender inequalities persist and deepen in the context of the pandemic. The reconfiguration of telework during the COVID-19 pandemic was also analyzed in the following aspects: a) working hours: working hours configurations, changes in distribution, control of working hours, intensity and extension; b) work process and management through production and/or productivity targets and work pace; c) reconciliation of productive work with domestic and care work; d) teleworkers' perception of work in order to identify how they feel about the previous items related to working conditions, their view on family life, conciliation, difficulty in disconnecting, what they perceive as advantages and disadvantages of this modality and the changes throughout the pandemic. All dimensions were analyzed from a perspective that considers that social relations are permeated by the sexual division of labor. The data confirm that the overload of domestic and care tasks fell mostly on women, while men reported difficulties in managing paid work. Teleworking intensified the teaching workload, extending the working day and institutional demands, without due compensation and which remained after the pandemic. The mental and physical health of teachers was impacted, with reports of stress, anxiety, and postural problems. Home infrastructure influenced the experience of working from home, with greater stress for those without adequate space. Although the hybrid model was maintained, most teachers returned to in-person teaching, refuting predictions of an increase in remote teaching. The pandemic also revealed weaknesses in the management of the workday, with teachers receiving demands at any time, without formal control. Technological difficulties were overcome over time, but adaptation without adequate support caused exhaustion. The experience reinforced preexisting inequalities, requiring policies that promote an equitable division of domestic work and better conditions for teleworking.

**Keywords:** Telework. Sexual Division of Labor. Covid-19 Pandemic. Teachers.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição Percentual dos Respondentes por Estado

Gráfico 2 – Renda

Gráfico 3 - Renda por nível de educação

Gráfico 4 - Distribuição dos Respondentes por Nível de Educação

Gráfico 5 – Comparativo dos Modelos de Trabalho por Período

Gráfico 6 – Presença de Metas de Produtividade

Gráfico 7 – Ritmo de Trabalho Durante o Trabalho Remoto

Gráfico 8 - Comparativo dos Dias de Trabalho por Semana: Antes, Durante e Pós Pandemia

Gráfico 9 – Comparativo das Horas Trabalhadas por Dia: Antes, Durante e Pós Pandemia

Gráfico 10 – Avaliação do Trabalho Remoto

Gráfico 11 – Opinião dos Trabalhadores Sobre Qualidade do Trabalho por Modalidade

Gráfico 12 – Características das Dificuldades

Gráfico 13 – Aspectos Facilitadores do Trabalho Remoto

Gráfico 14 – Afastamento do Trabalhador Doméstico na Pandemia

Gráfico 15 – Dificuldades na Conciliação Entre Trabalho Doméstico e Remunerado

Gráfico 16 – Divisão das Tarefas Domésticas

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	12
CAPÍTULO 1 – A ERA INFORMACIONAL E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO .....	27
1.1 Era informacional: expectativas modernas versus realidade precária ..	27
1.2 A divisão sexual do trabalho: construções sociais .....	34
1.2.1 A divisão sexual do trabalho no capitalismo: contradições entre capital e reprodução social.....	36
1.3 A crise do cuidado.....	40
1.4 Inserção das mulheres no mercado de trabalho: conciliação de tarefas	44
1.4.1 Conciliação entre tarefas: relatos sobre as tensões entre o <i>home office</i> e os cuidados cotidianos reunidos no espaço privado da casa .....	53
CAPÍTULO 2 – A PANDEMIA DA COVID-19: PESQUISAS DO PERÍODO .....	60
2.1 A pandemia da Covid-19 e o <i>home office</i> análise de dados da PNAD-Covid-19 e estudos do período.....	60
2.2 A pandemia da Covid-19 e a desigualdade de gênero nas condições de trabalho do <i>home office</i> .....	71
2.3 A pandemia da Covid-19 e o trabalho docente no <i>home office</i> .....	84
CAPÍTULO 3 – RESULTADOS DA PESQUISA EMPÍRICA: DO TRABALHO REMOTO EMERGENCIAL AO PÓS-PANDEMIA - Experiências Docentes e Permanências da Divisão Sexual do Trabalho .....	97
3.1 Metodologia do questionário da pesquisa - <i>Google Forms</i> .....	97
3.2 Perfil Sociodemográfico e Ocupacional dos Respondentes .....	100
3.3 Condições de Trabalho Docente em <i>Home Office</i> : Reconfigurações e Permanências no Pós-Pandemia.....	104
3.4 Desigualdade de Gênero na Experiência Docente Remota .....	127
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	141
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	148
APÊNDICE A.....	156

## INTRODUÇÃO

Desde os anos 1970, com o início e o avanço do processo tecnológico, as tecnologias da informação passaram a influenciar todas as áreas da sociedade e da atividade humana (CASTELLS, 2019).

Dentre as transformações pelas quais passou o capitalismo a partir da década de 1970, a reorganização da produção viabilizada por um conjunto de inovações tecnológicas impactou a organização e gestão do trabalho em múltiplas dimensões. A revolução tecnológica da segunda metade do século XX encontra-se centrada no seu uso na comunicação, na produção e no conjunto das relações sociais individuais e coletivas, locais e globais. Surgem com as inovações: novos espaços de acumulação, novos negócios, novos modos de trabalhar e viver (BRIDI E LIMA, 2018, p.11).

A era informacional transforma a sociabilidade e coloca em debate a maneira como o tempo e espaço se estabelecem na sociedade contemporânea. Nesse sentido, verificamos o aprofundamento da compressão de tempo e espaço no contexto neoliberal de flexibilização, no qual os trabalhadores encontram-se constantemente à disposição do empregador, podendo ser acionados a qualquer tempo e em qualquer lugar por intermédio das tecnologias da informação e comunicação (TICs).

Constatamos mudanças nas lutas entre trabalho e capital ao longo da história em relação ao tempo e ao local de trabalho pago e de trabalho não pago. Se no começo do processo de acumulação a separação não era tão rigorosa, com o surgimento da grande organização empresarial, ela se acirrou, com a expansão do trabalho fora do ambiente doméstico, surgiram máquinas que aceleraram o ritmo produtivo, enquanto os baixos salários forçavam jornadas mais longas e frequentes, códigos de conduta, multas por atraso ou falta, controle rígido dos horários dentro e fora do local de trabalho e, mais tarde, o relógio de ponto (THOMPSON, 1967 apud CARDOSO, 2016). Por outro lado, os trabalhadores reivindicavam a redução da jornada laboral, a conquista de tempo livre e um equilíbrio entre os tempos de trabalho (trabalho pago) e não trabalho (trabalho não pago).

A bibliografia, por vezes, utiliza a distinção entre tempos de trabalho e de não trabalho para distinguir tempos de produção e reprodução. Nesta pesquisa,

consideramos o trabalho reprodutivo não remunerado como trabalho, ou seja, tempo de trabalho. De acordo com Carrasco (2009), desde a industrialização o conceito de trabalho está associado à lógica produtivista, estabelecendo uma relação entre trabalho e emprego, dinâmica que não compreende o trabalho reprodutivo (doméstico e de cuidados)<sup>1</sup>. No mesmo sentido, Federeci (2019) aduz que o trabalho no capitalismo está associado à remuneração, e assim, o trabalho reprodutivo não remunerado não é visto e valorizado como trabalho, sendo invisibilizado ao sistema econômico. Por isso, utilizaremos nesta pesquisa os termos tempos de trabalho pagos e tempos de trabalho não pagos para nos referirmos ao tempo do trabalho produtivo e ao tempo do trabalho reprodutivo.

Diante das conquistas trabalhistas, como a redução e limitação das jornadas, o capital continua a criar modos de apropriar-se do tempo de trabalho não pago e do tempo de lazer dos trabalhadores, inicialmente com as horas extras e paralelamente, intensificando o tempo de trabalho pago dentro das jornadas com o forte e longo processo de inovação tecnológica e organizacional. Atualmente, o processo de separação entre os espaços e tempos de trabalho remunerado e não remunerado está se invertendo, resultando em uma reaproximação. Dessa forma, a distinção entre onde cada um começa e termina torna-se cada vez mais fluida e flexível. Nesse contexto, o trabalhador não apenas perde o controle sobre seus horários de trabalho pago, mas também sobre seu tempo dedicado às atividades não remuneradas. (CARDOSO, 2016, p.5-6).

Nesse contexto, a disseminação, o avanço e o uso generalizado das TICs representam um fator essencial para o desenvolvimento do teletrabalho, que está definido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017). Ou seja, o teletrabalho decorre de uma inovação tecnológica que permite a flexibilização do local de trabalho, de modo que “a prestação laboral pode ser desempenhada do próprio domicílio ou de

---

<sup>1</sup> As definições de trabalho reprodutivo, trabalho doméstico e trabalho de cuidados são amplas e derivam de diferentes perspectivas. Nesta pesquisa, serão tratados como sinônimos, considerando-se o trabalho reprodutivo como englobando todas as formas de trabalho doméstico e de cuidados, sejam elas remuneradas ou não. Esses conceitos serão explorados em maior profundidade no Capítulo 1.

qualquer outro local que não o posto de trabalho tradicional” (HOFFMANN, 2005, p.230).

No mesmo sentido, a Organização Internacional do Trabalho – OIT define o teletrabalho como aquele que é realizado com o uso de tecnologia facilitadora da informação e comunicação, realizado em um lugar distinto do escritório, com separação física entre o trabalhador e a organização para a qual ele presta serviço. A integração entre profissionais é feita por tecnologias digitais, tais como smartphones, computadores, tablets (LEMOS, 2020).

Vale ressaltar os diversos termos utilizados na literatura para a modalidade de trabalho realizada por intermédio das tecnologias informacionais: trabalho remoto, *home office*, *home work*, *telework* e teletrabalho (OLIVEIRA, 2015; COSTA, 2007; ALVES, 2008; ALEMÃO e BARROSO, 2012).

Ainda, O trabalho transferido para o domicílio dos trabalhadores durante a pandemia da Covid-19 difere de outras modalidades realizadas fora do ambiente empresarial ou institucional, como o coworking, o trabalho de rua por meio de aplicativos e o trabalho "em domicílio".

Destaca-se que o teletrabalho (em *home office*) não se confunde com as formas de trabalho fabril realizadas "em domicílio", como oficinas domésticas ou atividades desempenhadas por trabalhadores subcontratados por grandes corporações, características da reestruturação produtiva do final do século XX. No contexto da pandemia, o trabalho remoto refere-se a atividades viabilizadas pelas tecnologias da informação (TICs), executadas à distância no ambiente doméstico e mediadas por dispositivos como computadores, notebooks, tablets e smartphones conectados à Internet (BRIDI, 2020a).

Ademais, apesar de considerarmos o termo teletrabalho como melhor conceito a ser utilizado, pois é como a reforma trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017) dispôs sobre a modalidade do artigo 75-A ao 75-E da CLT e *home office* para o teletrabalho realizado no domicílio do empregado (BRIDI e VAZQUEZ, 2021), nesta pesquisa utilizaremos a expressão trabalho remoto como sinônimo de teletrabalho, já que diversas pesquisas na pandemia utilizaram esse termo, inclusive a pesquisa utilizada como banco de dados do capítulo 3, bem como em razão do termo ensino remoto.

Destaca-se que a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2020) utiliza o termo *home office* para designar o teletrabalho realizado a partir da casa dos trabalhadores.

Outrossim, antes da Covid-19, já existiam formas híbridas de teletrabalho, realizadas parcialmente em casa e parcialmente no espaço produtivo ou institucional. Um exemplo disso é o trabalho docente no Brasil, especialmente devido à falta de infraestrutura adequada para atividades internas, como preparação de aulas, correção de provas, pesquisas e produção acadêmica, em muitas escolas e universidades.

Antes da reforma trabalhista definir o conceito e as regras do teletrabalho, a CLT previa apenas um artigo (6º) que podia ser aplicado ao teletrabalho e que posteriormente foi alterado pela Lei nº 12.551 de 2011, equiparando os efeitos jurídicos da subordinação exercida através dos “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (BRASIL, 2011).

Segundo pesquisa realizada em 2016 (antes da reforma trabalhista), pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) feita com 325 empresas de diferentes segmentos e portes, de diversas regiões do país, a prática do *home office* já era uma tendência no Brasil, dessas empresas 37% já adotavam a prática da modalidade de teletrabalho. Além disso, 68% era o percentual de empresas praticantes de teletrabalho no Brasil e 80% das empresas que adotaram o *home office* eram dos setores de Serviços e Indústria de Transformação, sendo os segmentos mais presentes, em ordem crescente de participação: Tecnologia da Informação e Telecom (24%), Químico, Petroquímico e Agroquímico (12%), Serviços de Suporte e Provimento (09%), Bens de Consumo (08%) e Máq./Equipamentos & Automação (08%).<sup>2</sup>

A partir da reforma trabalhista de 2017, nota-se um possível estímulo (segurança jurídica<sup>3</sup>) à adoção do teletrabalho como parte do processo de

---

<sup>2</sup> Pesquisa SOBRATT 2016 disponível em: <https://www.sobratt.org.br/11-e-12052016-estudo-homeoffice-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>

<sup>3</sup> A segurança jurídica é entendida como um “conjunto de condições que tornam possível às pessoas o conhecimento antecipado e reflexivo das consequências diretas de seus atos e de seus fatos à luz da liberdade reconhecida” (SILVA, J. 2006, p.133), ou seja, devido a pouca regulamentação que o teletrabalho tinha na CLT antes da reforma trabalhista, não era previsível as consequências jurídicas e contratuais que a adoção da modalidade poderia trazer ao empresariado, o que gerava insegurança.

flexibilização de direitos que acompanhou o estímulo às negociações individuais, em detrimento das negociações coletivas, aumentando o poder unilateral da empresa na gestão do trabalho (BRASIL, 2017).

Nesse sentido, a legislação de 2017 estabelece que a prestação de serviços no teletrabalho deve constar expressamente em contrato individual de trabalho, o qual especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. Além disso, no caso de alteração do regime presencial para o de teletrabalho é necessário o mútuo acordo entre as partes, já o contrário (do teletrabalho para o presencial) pode ser alterado por determinação do empregador (art. 75-C, CLT) (Ibidem).

Ainda, o art. 75-B dispõe que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho (Ibidem).

Outro aspecto bastante problemático nessa legislação está no art. 75-D, que institui a possibilidade do empregado ser responsável pela aquisição, manutenção ou fornecimentos dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, transferindo parte dos custos da produção ao trabalhador.

Assim, o art. 75-E, que se refere à saúde e segurança do trabalho, estabelece que o empregador deve apenas instruir os empregados para a prevenção de doenças e acidentes de trabalho enquanto o empregado deve assinar um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir tais instruções, retirando a responsabilidade de fiscalização do empregador e transferindo-a ao empregado (Ibidem).

Uma das flexibilizações mais nocivas aos teletrabalhadores foi a inserção pela reforma trabalhista do inciso III no artigo 62, que estabelecia que os empregados teletrabalhadores não estariam abrangidos pela seção da jornada de trabalho e, por consequência, não fazem jus ao controle das jornadas, às horas extras que porventura prestar, garantias e descansos. Posteriormente, em 2022, o referido inciso foi alterado para constar que não são abrangidos apenas os empregados em regime de

teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. Além disso, a reforma ainda estabeleceu a prevalência do negociado sobre o legislado quando dispuser sobre o teletrabalho (artigo 611-A, VIII) (Ibidem).

De acordo com a pesquisa “*TELETRABALHO: MAIOR FLEXIBILIDADE DO USO DO TEMPO DE TRABALHO E DESRESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS*”, no livro “*As negociações coletivas pós reforma trabalhista (2017)*”<sup>4</sup>, que buscou identificar de que modo o teletrabalho foi incorporado nos instrumentos coletivos no período após a reforma, a partir de amostra construída com base no painel do DIEESE, identificou que, efetivamente, na regulamentação do teletrabalho predomina a eliminação do controle da jornada, ou seja, ela excetua o teletrabalhador do limite máximo das jornadas de trabalho e, por consequência, do pagamento de horas extras, garantia de descansos e intervalos, ocorrência encontrada em 80% do total das cláusulas novas sobre o tema (UEHARA, 2021).

Além disso, as cláusulas novas reforçam uma tendência já existente que permite a responsabilização do trabalhador pela aquisição e manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, na medida em que são definidos no contrato individual ou através de políticas internas da empresa. Com isso, perde-se a possibilidade de responsabilizar o empregador por meio da negociação coletiva fragilizando, assim, a proteção do trabalhador. Ainda atribuiu ao próprio empregado a responsabilidade pela prevenção, higiene a fim de evitar doenças e acidentes do trabalho, tirando a responsabilidade do empregador. Outrossim, embora o número de instrumentos coletivos que versem sobre teletrabalho não serem expressivos no todo<sup>5</sup>, analisando a evolução desses, nota-se que a reforma trabalhista ao regular a modalidade incentivou a sua adoção, que teve crescimento em todos os setores econômicos, passando de 36 cláusulas em 2016, para 96 em 2019 (UEHARA, 2021).

---

<sup>5</sup> O painel da pesquisa extraído pelo DIEESE revelou a existência de 7.030 instrumentos coletivos de trabalho em 2016 e 6.793 no ano de 2019 – totalizando, portanto, 13.823 instrumentos coletivos. A partir desse painel, foi extraída uma amostra sobre teletrabalho para esta análise que soma 71 mesas, dentre as quais, identificou-se 132 cláusulas, distribuídas entre 82 cláusulas em acordos coletivos e 50 cláusulas em convenções coletivas, totalizando 84 instrumentos coletivos de trabalho (0,6% do total).

Confirmam o estímulo à adoção os dados da pesquisa da SOBRATT de 2018 que constataram o crescimento de 8% das empresas que adotaram o teletrabalho em relação à pesquisa anteriormente citada de 2016. Em 2020, esse percentual subiu para 46%, considerando um universo ampliado de 554 empresas consultadas.<sup>6</sup>

No mesmo sentido, os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) constataram um aumento de 21,1% da modalidade entre 2017 e 2018. No período, o número de teletrabalhadores saltou de 3,850 milhões para 4,595 milhões.

Em 2022, conforme pesquisa mais recente realizada pela SOBRATT, 86% das 460 empresas entrevistadas adotaram a prática do teletrabalho, representando um aumento significativo de 40% em relação à pesquisa anterior de 2020. Observa-se uma mudança nos principais segmentos das organizações participantes: o setor de serviços, com 21%, superou o de Tecnologia da Informação (16%).

Ademais, havia indícios de que esses números devem continuar a crescer nos próximos anos, em razão da pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) realizada em 2023, em que 20,5 milhões de pessoas estão em ocupações com potencial de serem realizadas de forma remota, o que representa 22,6% do total de ocupados. As mulheres eram a maioria dos trabalhadores em teletrabalho potencial (cerca de 58%), mas os homens são responsáveis por mais da metade (54,5%) da massa salarial deste regime laboral.<sup>7</sup>

Entretanto, nos últimos anos (2023/2024 e no presente ano de 2025), diversas empresas têm revisto suas políticas de teletrabalho, implementadas durante a pandemia de COVID-19, e estão exigindo o retorno de seus funcionários aos escritórios. Entre os motivos citados para essa mudança estão a melhoria na colaboração, fortalecimento da cultura corporativa e aumento da produtividade. Algumas das empresas que adotaram essa postura incluem a Amazon, Apple, Disney, Google, Meta, Tesla, entre outras<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Pesquisa SOBRATT 2022 disponível em: [https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2023/01/Tabulacao\\_Pesquisa\\_Home\\_Office\\_DEZEMBRO\\_2022.pdf](https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2023/01/Tabulacao_Pesquisa_Home_Office_DEZEMBRO_2022.pdf)

<sup>7</sup> Pesquisa IPEA 2023 disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11730/1/TD\\_2830\\_web.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11730/1/TD_2830_web.pdf)

<sup>8</sup> Notícia disponível em: <https://investnews.com.br/negocios/voltem-ao-escritorio-16-empresas-que-querem-retorno-do-trabalho-presencial/>

No Brasil, a Petrobras estuda uma mudança semelhante em sua política de trabalho. Atualmente, os funcionários precisam comparecer ao escritório dois dias por semana, mas há discussões internas sobre um possível retorno integral ao trabalho presencial. A partir de abril de 2025, foi definido que os trabalhadores deverão cumprir três dias presenciais por semana, em vez de dois, como ocorre atualmente, o que gerou protestos entre os empregados<sup>9</sup>.

Essas decisões refletem uma tendência global de retorno ao trabalho presencial, à medida que as empresas buscam equilibrar a flexibilidade do teletrabalho com a necessidade de fortalecer a colaboração, promover a integração entre equipes e preservar a cultura organizacional.

A partir de março de 2020 percebe-se um brusco aumento no número de trabalhadores que passaram a realizar seu trabalho em local diverso da sede empresarial. Isso porque a pandemia da Covid-19 alterou as mais diversas dimensões da vida cotidiana da sociedade, tendo em vista que a Organização Mundial da Saúde (OMS), recomendou o isolamento social a fim de minimizar a transmissão do vírus.

Como forma de evitar o contágio dos trabalhadores, muitas empresas e instituições públicas adotaram o teletrabalho em domicílio/ *home office*, ampliando significativamente o contingente de trabalhadores e o escopo de atividades realizadas em *home office*. Segundo a PNAD-COVID19, na primeira semana de junho de 2020, o número de pessoas trabalhando nessa modalidade no Brasil chegou a 8.914 milhões, o equivalente a 11% da população ocupada e não afastada.

O teletrabalho, nesse contexto da pandemia, foi apontado como “privilégio”, dada a devastação do trabalho e do mercado de trabalho (Oliveira & Pochmann, 2020) potencializada pela pandemia. Essa percepção decorre do fato de que uma parte da classe trabalhadora pôde transferir suas atividades para o ambiente doméstico, garantindo a continuidade de seus empregos e remunerações, enquanto outra parcela enfrentou reduções salariais, suspensões de contratos, alterações nas jornadas de trabalho e outras formas de precarização.

Desta forma, dada a emergência da situação, passou a vigor em 22 de março a MP 927 de 2020 (que não deixa de decorrer da Reforma Trabalhista), e que caducou

---

<sup>9</sup> Notícia disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2025/01/13/fup-protesta-contramudanca-que-obriga-a-tres-dias-de-trabalho-presencial-na-petrobras.htm>

em 20 de julho (ou seja, voltam valer as regras da CLT), mas é relevante pois permitiu, no período, às empresas negociarem diretamente com os trabalhadores, autorizou o empregador alterar unilateralmente o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, bem como determinar a volta (com notificação ao empregado com antecedência de no mínimo 48 horas), independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Também falou sobre aquisição, manutenção e fornecimento dos instrumentos de trabalho e, permitiu a adoção do regime para estagiários e aprendizes, que posteriormente foi também incluído na CLT. Ou seja, conferiu ainda mais poderes ao empregador.

De acordo com os dados do módulo inédito *Teletrabalho e Trabalho por Meio de Plataformas Digitais 2022*, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgado pelo IBGE, em 2022, o país contava com 7,4 milhões de pessoas trabalhando em regime de teletrabalho, seja de forma habitual ou ocasional. Esse número corresponde a 7,7% do total de trabalhadores ocupados que não estavam afastados de suas atividades.

Além disso, o isolamento social e o *home office* imposto evidenciaram diversos problemas existentes no Brasil e no mundo, dentre eles os conflitos entre trabalho em casa e a reprodução da vida cotidiana com um aumento no trabalho doméstico e demanda por cuidado dos membros familiares, pois as principais instituições dos cuidados (creches, escolas, asilos, entre outros) foram fechadas. Nesse contexto, torna-se essencial analisar como o *home office* se insere em um cenário de assimetria nos papéis sociais de homens e mulheres, reflexo da divisão sexual do trabalho, que, apesar das transformações culturais e políticas impulsionadas por lutas sociais pela igualdade de gênero, ainda se mantém fortemente demarcada na sociedade.

Isto porque, historicamente, sobretudo no capitalismo, as mulheres foram incumbidas da esfera reprodutiva. A constituição do capitalismo um marco na divisão sexual do trabalho, onde “a família passou a não mais representar a unidade de produção com um papel produtivo específico, geralmente organizado nas relações patriarcais específicas que prevaleciam na sociedade agrária prévia”, mas separou o lugar da produção e família (ARRUZZA, 2015, p.14)

Dessa forma, com a concentração das esferas produtiva e reprodutiva no ambiente doméstico, a sobrecarga das mulheres se intensificou. Isso ocorre porque o trabalho remunerado e as atividades domésticas não remuneradas passaram a coexistir no mesmo espaço, resultando em jornadas ainda mais extensas para elas. A divisão desigual das responsabilidades domésticas e dos cuidados com a família permaneceu, reforçando as disparidades de gênero no cotidiano.

Escolhemos os docentes como categoria a ser estudada nesta pesquisa de mestrado, pois a área da educação foi uma das mais afetadas na pandemia, tendo em vista que o local do trabalho (instituições de ensino) são locais de aglomeração, situação a ser evitada de modo prioritário no isolamento social e, por isso, foram fechadas em cumprimento às portarias nº 343 e nº 345 do Ministério da Educação (BRASIL, 2020b; 2020c), buscando ofertar atividades para seus alunos a partir do Ensino Remoto Emergencial (ERE). (BERNARDO, MAIA E BRIDI, 2020).

Nesse sentido, os professores da educação básica, incluindo os níveis fundamental, médio e superior, foram os profissionais com maior frequência de trabalho remoto, alcançando 86% (PNAD-Covid-19).

Ademais, o setor educacional, com destaque para o ensino básico, brasileiro é uma profissão assalariada predominantemente feminina e que envolve o trabalho de cuidados<sup>10</sup>, sendo relevante no estudo da divisão sexual do trabalho. Destaca-se que o trabalho docente, principalmente a educação básica, desempenha um papel central na sociedade, sendo indispensável para a reprodução social, o cuidado, e os processos de formação e socialização das pessoas.

Segundo os dados do Censo Escolar de 2022, divulgados em fevereiro de 2023 pelo Ministério da Educação (MEC) e pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), a educação básica no Brasil é predominantemente conduzida por mulheres. Do total de mais de 2,3 milhões de docentes, 1,8 milhão (79,2%) são professoras. Na educação infantil, fase inicial da trajetória escolar, essa presença é ainda mais marcante: as mulheres representam

---

<sup>10</sup> O trabalho de cuidados, de modo amplo, é toda atividade “[...] da própria espécie que inclui tudo o que podemos fazer para manter, continuar e reparar nosso “mundo” para que possamos viver nele da melhor maneira possível. Esse mundo inclui nossos corpos, nós mesmos e nosso meio ambiente, e tudo em que procuramos intervir de forma complexa e autossustentável.” (FISHER; TRONTO, 1990 apud TRONTO, 2007, p. 287).

97,2% do corpo docente nas creches e 94,2% na pré-escola. No ensino fundamental (1º ao 9º ano), elas correspondem a 77,5% dos 1,4 milhão de professores, enquanto no ensino médio representam 57,5% do total de 545.974 profissionais.

A urgência da mudança das atividades presenciais nas instituições de ensino para a forma remota exigiu adaptações e aquisições de novas habilidades para todos os envolvidos no processo de ensino e aprendizagem. Especificamente ao trabalho dos docentes, “observam-se significativas mudanças quanto a forma de realizá-lo, demandando aos professores e professoras, além dos saberes necessários à prática docente, os conhecimentos telemáticos (softwares, computadores, plataformas digitais, entre outras)” (BERNARDO, MAIA E BRIDI, 2020, p.10).

Assim, para além da jornada de trabalho, foi exigido dos docentes ainda mais tempo dedicado ao trabalho<sup>11</sup>. Na categoria docente a divisão entre o tempo de trabalho pago e o tempo de trabalho não pago tem sido mais fluída, pois já era comum o docente levar trabalho para casa antes da pandemia e das mudanças tecnológicas recentes. As novas tecnologias trazem novas possibilidades para ampliação da fluidez no uso dos tempos de trabalho, pois permite que as atividades laborais ultrapassem os limites do espaço físico da escola ou universidade. Isso intensifica a sobreposição entre os tempos de trabalho pagos e não pagos, uma vez que o acesso remoto às ferramentas e plataformas digitais facilita o prolongamento da jornada de trabalho e aumenta as demandas por disponibilidade constante, mesmo fora do local e horário de trabalho.

Antes mesmo da pandemia, o trabalho docente já estava passando por transformações significativas com a crescente digitalização do ensino, incluindo a expansão de modalidades a distância e a integração de tecnologias digitais em contextos presenciais. No entanto, a pandemia acelerou significativamente esse processo, ampliando o impacto do ensino remoto e forçando uma rápida adaptação a essa realidade de trabalho. Apesar dessas transformações, a presença física continua sendo essencial em muitos aspectos do processo pedagógico. O contato direto entre professores, alunos e colegas é fundamental para a troca de ideias, a construção de

---

<sup>11</sup> Segundo Cardoso (2009), o tempo dedicado ao trabalho é o tempo gasto em atividades relacionadas ao trabalho, diretamente ou indiretamente, mas que não são contabilizados como trabalho e, conseqüentemente, não são objeto de remuneração ou compensação.

vínculos afetivos e o enriquecimento do aprendizado, fatores que são difíceis de reproduzir plenamente em ambientes virtuais.

Na educação a distância, especialmente no contexto da educação básica, os desafios são ainda mais evidentes. Essa modalidade exige que as famílias tenham acesso a recursos tecnológicos, como celulares, computadores e internet de qualidade, mas também requer a presença de um acompanhamento constante, que, muitas vezes, recai sobre os professores. Além disso, durante a pandemia, observou-se que tarefas como a impressão e o envio de materiais para os alunos revelam uma carga extra de trabalho que os docentes assumiram para garantir que todos os alunos tenham acesso à educação, mesmo em condições adversas.

É fundamental considerar que a educação vai além da transmissão de conteúdos e envolve aspectos emocionais, sociais e pedagógicos que exigem interação presencial.

Assim, buscou-se com esse estudo analisar configurações assumidas pelo *home office* durante a pandemia da Covid-19 em diversos aspectos, em especial na categoria dos docentes e, de que modo se expressam em relação à divisão sexual do trabalho. Nossa hipótese é de que mulheres e homens vivenciam o teletrabalho de formas distintas e que as desigualdades de gênero persistem e se aprofundam no contexto da pandemia.

A metodologia da presente pesquisa adota uma abordagem predominantemente qualitativa, fundamentada em revisões bibliográficas. Essa abordagem visa compreender, inicialmente, as transformações tecnológicas decorrentes da reestruturação produtiva e como essas mudanças possibilitaram as construções do teletrabalho. A pesquisa bibliográfica também abrange um aprofundamento teórico e conceitual sobre a divisão sexual do trabalho, explorando seu desenvolvimento histórico e as principais teorias feministas que ajudam a compreender as desigualdades de gênero. Além disso, foram consideradas as pesquisas anteriores que já apontaram as tensões na conciliação entre as tarefas do *home office* e as responsabilidades do trabalho reprodutivo, evidenciando como esses desafios eram apresentados mesmo antes do contexto da pandemia. Com base nesse arcabouço teórico, com o objetivo de situar a pandemia, a pesquisa avança para a análise de dados empíricos, obtida a partir de fontes secundárias, como estudos

realizados por outros pesquisadores em diferentes perspectivas, mas relacionados a temas correlatos, como a pandemia da Covid-19, o *home office*, o trabalho dos docentes e a dimensão de gênero.

Além disso, foram utilizados materiais de pesquisas e artigos produzidos diretamente pela autora, incluindo a pesquisa das negociações coletivas<sup>12</sup> e a pesquisa feita sobre “Teletrabalho, trabalho remoto/ *home office* no contexto da pandemia Covid-19”<sup>13</sup>. Da base de dados dessa última pesquisa, deriva a aplicação de um Survey<sup>14</sup>. A aplicação desse questionário buscou alcançar o maior número possível de docentes, com o objetivo de obter informações que ilustrassem as experiências vivenciadas na pandemia durante o período de *home office*. Embora a amostra obtida não seja estatisticamente significativa a ponto de permitir generalizações, os dados encontraram insights importantes, revelando aspectos que dialogam com as evidências apontadas pela literatura, bem como processos que divergem ou trazem novos elementos específicos à situação dos docentes analisados. Esses resultados refletem tanto o alinhamento com estudos anteriores quanto as contribuições inéditas que emergem dessa pesquisa aplicada.

Para tanto, essa pesquisa foi dividida em três capítulos, além da introdução e considerações finais. O primeiro capítulo versa sobre como as transformações no trabalho a partir da reestruturação produtiva, possibilitada pelos avanços tecnológicos, a precarização e flexibilização do trabalho impactam de forma diferenciada o trabalho de diferentes grupos sociais (homens, mulheres, brancos, negros etc.), com destaque para a persistência e plasticidade da divisão sexual do trabalho. Analisamos esses impactos com destaque para a condição desigual de inserção das mulheres no mercado de trabalho remunerado e a responsabilização da mulher no âmbito do

---

<sup>12</sup> “TELETRABALHO: MAIOR FLEXIBILIDADE DO USO DO TEMPO DE TRABALHO E DESRESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS” para o livro: “Negociações coletivas pós-Reforma Trabalhista (2017) - Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (Cesit) do Instituto de Economia da Unicamp, Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR)

<sup>13</sup> “Teletrabalho, trabalho remoto/ *home office* no contexto da pandemia Covid-19” junto ao Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade da Universidade Federal do Paraná e a Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR) – <https://www3.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/202-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19-parte-ii>

<sup>14</sup> A pesquisa survey pode ser descrita como a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo, por meio de um instrumento de pesquisa, normalmente um questionário. (FONSECA, 2002)

trabalho reprodutivo não remunerado, que nos servirá de lente para construção e análise dos capítulos posteriores. Ademais, explora os desafios e as tensões vivenciadas pelas mulheres ao enfrentar as demandas do *home office* com os cuidados e responsabilidades domésticas, ambos concentrados no espaço privado da casa pré-pandemia.

O segundo capítulo buscou contextualizar a pandemia e analisar as transformações que a pandemia da Covid-19 trouxe para o mercado de trabalho e para o trabalho em *home office*. Inicialmente, apresentamos dados da PNAD-Covid-19, destacando estatísticas relevantes sobre a pandemia e a adoção do *home office* durante o período. Em seguida, discutimos as condições de trabalho das mulheres, analisando os desafios específicos enfrentados em conciliar demandas profissionais e domésticas em um cenário de isolamento social através de pesquisas realizadas no período. Por último, o capítulo reflete através de outras pesquisas o trabalho dos docentes durante a pandemia em *home office*.

O terceiro capítulo apresenta os resultados da pesquisa feita através da aplicação de um *Google Forms*, analisando os dados coletados sobre o impacto do teletrabalho durante a pandemia no setor educacional. Inicialmente, traça o perfil dos respondentes, fornecendo informações demográficas e ocupacionais. Em seguida, foca no setor educacional, detalhando como o *home office* afetou as condições de trabalho, incluindo jornadas de trabalho, metas de produtividade, ritmo de trabalho, avaliação do trabalho remoto e outras.

A análise empírica realizada nesta pesquisa permitiu não apenas compreender os efeitos imediatos do *home office* durante a pandemia de Covid-19, mas também mapear as permanências e transformações no período pós-pandêmico. Entre os principais achados, destaca-se que, embora a maior parte dos docentes tenha retornado ao modelo presencial, aspectos estruturais do trabalho remoto — como a intensificação da jornada, a expectativa de disponibilidade contínua e a sobreposição entre tempos produtivos e reprodutivos — permaneceram. Tais elementos evidenciam que o teletrabalho não foi apenas uma solução emergencial, mas um catalisador de tendências já presentes nas formas de gestão docente.

O capítulo dedica atenção especial desigualdade de gênero na categoria dos docentes, discutindo os desafios únicos enfrentados na conciliação entre as

responsabilidades profissionais e domésticas durante o isolamento social, baseando-se nas questões discursivas incluídas ao final do referido formulário mais afetas à dinâmica familiar e ao teletrabalho durante a pandemia. Ademais, as desigualdades de gênero observadas no auge da pandemia, marcadas pela sobrecarga das mulheres com o trabalho doméstico e de cuidado, continuam a se manifestar no pós-pandemia, ainda que de maneira reconfigurada. Essas constatações reforçam a importância de políticas institucionais voltadas à regulação do trabalho docente e à promoção de uma divisão mais equitativa das responsabilidades reprodutivas no contexto educacional contemporâneo.

Por fim, explora as percepções dos trabalhadores docentes sobre o teletrabalho no pós-pandemia, abordando tanto as dificuldades quanto os benefícios observados, oferecendo uma visão abrangente das experiências vividas pelos educadores.

## **CAPÍTULO 1 – A ERA INFORMACIONAL E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO**

Se de um lado a era informacional, no capitalismo ocidental, tem modernizado os modos de trabalhar e viver, de outro, ela tem sido utilizada para manter uma divisão sexual<sup>15</sup> do trabalho que perpetua a opressão das mulheres na nossa sociedade, embora ela se modifique historicamente.

Neste capítulo apresentaremos as desigualdades de gênero no mundo do trabalho a partir da reestruturação produtiva possibilitada pelos avanços tecnológicos, a precarização e flexibilização do trabalho (sobretudo o feminino), a divisão sexual do trabalho como construções sociais e não biológicas, a inserção da mulher no mercado de trabalho, seus impactos na reprodução social e a conciliação de tarefas do *home office* no período pré-pandemia.

### **1.1 Era informacional: expectativas modernas versus realidade precária**

O advento das tecnologias da informação e comunicação (TIC's) trouxe debates teóricos sobre os seus possíveis efeitos na sociedade e, de modo especial, o debate sobre o futuro do trabalho. Algumas visões sobre o futuro do trabalho repousam no fim da centralidade do trabalho vivo em sociedades modernas, perda de medida de valor do trabalho, a superação das formas de trabalho degradado, redução do tempo de trabalho e aumento do tempo livre. Autores como André Gorz<sup>16</sup> (1982), Claus Offe<sup>17</sup> (1989) e Jürgen Habermas<sup>18</sup> (2002) defendiam a ideia do fim da centralidade do trabalho assalariado em sociedades avançadas tecnologicamente. No entanto, tal previsão não se efetivou e não há dados que confirmem a tese. Isso não significa que o trabalho não tenha tido profundas mudanças.

---

<sup>15</sup> De acordo com Kergoat e Hirata, a divisão sexual do trabalho é o fundamento das relações sociais de sexo. Os princípios que regem essa divisão são o da separação, que estabelece trabalhos específicos para homens e mulheres, e o da hierarquia, que atribuem maior valor social aos trabalhos realizados por homens – sustentam a dualidade entre como esferas públicas e domésticas.

<sup>16</sup> André Gorz, *Adeus ao proletariado: para além do socialismo* (Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1982).

<sup>17</sup> Claus Offe, "Trabalho como categoria sociológica fundamental?", em *Trabalho e sociedade* (Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro, 1989, v. 1).

<sup>18</sup> Jürgen Habermas, *O discurso filosófico da modernidade* (2. ed., São Paulo, Martins Fontes, 2002).

Daniel Bell<sup>19</sup> também defendeu o advento da “*sociedade pós-industrial*” em decorrência da revolução tecnológica marcada pelas novas tecnologias da informação e comunicação (NTIC). De outro lado, em um diálogo crítico, Jean Lojkin, em sua obra clássica, *A Revolução Informacional* (1995), descreveu os equívocos daqueles que afirmaram a substituição do valor-trabalho pelo saber (abstrato), pela ciência e progresso técnico, segundo ele, os serviços e indústria se articulam e se interpenetram. Os serviços só funcionam com o suporte de equipamentos, das máquinas. Portanto, contrariando as teses dos pós-industrialistas, destaca que não pode haver expansão dos serviços sem o desenvolvimento correlativo da indústria. (BRIDI, BOHLER E UEHARA, 2022)

A fim de driblar o determinismo tecnológico de muitos autores, Lojkin em sua análise da revolução informacional considera que ela não suprime o caráter das forças produtivas, que é o resultado da combinação de força de trabalho humana com os instrumentos, objetos, ferramentas de trabalho, tecnologias e conhecimentos. Portanto, a revolução informacional em vez da suposta substituição do trabalho humano, o potencializa. (BRIDI, BOHLER E UEHARA, 2022)

Junto dos autores que dissertaram sobre o fim da centralidade do trabalho em decorrência dos avanços tecnológicos, André Gorz<sup>20</sup> (2005) dissertou sobre a *imaterialidade* e perda de medida de valor do trabalho, baseadas em teorias sobre o “capital humano” e centram suas críticas através de apontamentos em relação à crise na medição do tempo de trabalho e, inclusive, apontou para a possibilidade de que a modernização da produção através dos avanços tecnológicos permitiram uma redução do tempo de trabalho e a ampliação do tempo livre, obtendo-se maior qualidade de vida para os trabalhadores. Antunes e Braga (2009) discordam de Gorz e entendem que

A imbricação existente entre trabalho material e imaterial, tanto nas atividades industriais mais informatizadas quanto nas esferas compreendidas pelo setor de serviços ou nas comunicações, configura uma adição fundamental para se compreender a *nova morfologia do trabalho*, bem como os novos mecanismos geradores do valor. (ANTUNES E BRAGA, 2009, p.7-13)

Passadas décadas desde que esses debates foram travados, é inegável que os avanços tecnológicos possibilitaram profundas mudanças na economia, com

---

<sup>19</sup> Daniel Bell, *O advento da sociedade pós-industrial: uma tentativa de previsão social* (São Paulo, Cultrix, 1977)

<sup>20</sup> André Gorz, *Imaterial* (São Paulo, Anablume, 2005), p. 19 e 29-30

diversos tipos novos de empresas de tecnologia e a reestruturação das já existentes com estruturas verticalizadas, hierarquias rígidas, “até configurações mais fluídas, desterritorializadas, virtuais, horizontalizadas, organizadas em redes”, dotadas de “maior mobilidade e que se deslocam rapidamente para qualquer país”. (BRIDI; MACHADO; PORTELA, 2017, p.202)

Dentre as transformações pelas quais passou o capitalismo a partir da década de 1970, a reorganização da produção viabilizada por um conjunto de inovações tecnológicas impactou a organização e gestão do trabalho em múltiplas dimensões. Nesse sentido, segundo BRIDI E LIMA (2018, p.11):

Não há dúvidas sobre as grandes mudanças que se processaram nas maneiras de trabalhar, produzir e viver ocorridas com o advento da revolução informacional ou da chamada revolução tecnológica, cujo marco temporal data os anos de 1970. Essa revolução encontra-se centrada no computador e nas possibilidades advindas de seu uso na comunicação, na produção e no conjunto das relações sociais individuais e coletivas, locais e globais. As inovações permitiram a emergência de novos espaços de acumulação, aonde os atores se deslocam pelo mundo globalizado em busca de realizações de lucratividade. Os ambientes virtuais aguilhoam novos negócios, novos modos de trabalhar e de viver.

Contudo, as experiências que ocorreram no trabalho, os processos de reestruturação produtivas<sup>21</sup>, as transformações profundas nos modos de produzir, trabalhar, organizar a produção, sem dúvida, aprofundadas pelas tecnologias, ao contrário das pressuposições dos entusiastas, não relativizou a centralidade do trabalho vivo como fonte de riqueza material, tampouco reduziu o tempo de trabalho, bem como não aumentou o tempo livre dos trabalhadores e não superou o trabalho degradado. O que assistimos na realidade foi a intensificação e precarização do trabalho.

Esse fenômeno de reestruturação das empresas e da concorrência capitalista são respostas à crise do fim dos anos 70, que foi marcada pelo avanço tecnológico, pela financeirização da economia mundial e tendo como forma ideológica/política o neoliberalismo. (POCHMANN, 2002)

---

<sup>21</sup> A reestruturação produtiva envolve 5 dimensões: 1) as inovações nos equipamentos e materiais; 2) a mudança na relação entre empresas (por um lado, fusões, joint venture, compartilhamento de projetos etc e, por outro, externalização e horizontalização da empresa); 3) novos métodos de organização da produção (just in time, kanban, qualidade total, manutenção preventiva etc); 4) novos métodos de organização do trabalho (trabalho em grupo, polivalência etc); e 5) inovações na gestão do trabalho (adoção de métodos “participativos” e de envolvimento do trabalhador com a empresa). Cf. Salerno, 1992; e Krein, 1996.

Como já dito, as tecnologias alteraram o trabalho no que se refere às condições de sua realização e, também, no plano político e ideológico entre capital e trabalho em razão das opções políticas de governos orientados pela ideologia neoliberal. Segundo Sadin (2016, p.21)

A lógica informacional contemporânea se cruza e se confunde com a lógica própria do liberalismo, que aspira, de forma permanente, à conquista de novos mercados, o que transforma o liberalismo num tecnoliberalismo que realiza sua aspiração de não ter entraves ou limites à sua expansão em todos os domínios da vida. A economia digital aspira a fazer de todos os gestos, alentos, relações sociais e subjetividades uma possibilidade de lucro. (Sadin, 2016, p.21, apud Bridi e Lima, 2019)

No mesmo sentido, segundo Dedecca (1998, p. 274) a ótica liberal e suas implicações podem ser resumidas como tendência ascendente de flexibilização das relações de trabalho, sobretudo, pela perda de espaço da regulação pública para o trabalho que se realizava nos espaços privados das empresas. Portanto, é fundamental compreender que as empresas criaram capacidade para se reorganizar rapidamente frente ao processo de trabalho e conseqüentemente aos papéis e tarefas que cada trabalhador realiza.

As repercussões das transformações produtivas das quais ampliaram a capacidade flexível e tecnológica tem como reflexo transformações no mundo do trabalho e na classe trabalhadora, pois uma produção flexível “exige” formas de regulação sobre o trabalho flexíveis.

As modalidades flexíveis de contratação, segundo Krein (2007, p.108)

São resultado de mudanças legislativas e, especialmente, da dinâmica do mercado de trabalho, possibilitando aos agentes econômicos utilizarem brechas legais e forjarem novas situações em um contexto marcado pela estagnação, pela abertura da economia, pela reestruturação produtiva e pela desestruturação do mercado de trabalho, na perspectiva de buscar reduzir custos e aumentar a liberdade do empregador em manejar o volume de sua força trabalho em cada conjuntura (Krein, 2007, p.108).

De acordo com Lúcio (2018, p. 2), de 2008 a 2014, foram 642 mudanças nos sistemas de proteção e regulação do trabalho em diversos países do mundo, sendo que em 55% dos casos, as reformas realizadas objetivaram tão somente “reduzir a proteção ao emprego, atingindo toda a população e tinham caráter permanente, produzindo uma mudança de longo prazo na regulamentação do mercado de trabalho no mundo”. As reformas trabalhistas no Brasil ocorridas nesse contexto da revolução informacional, tiveram o mesmo sentido, isto é, o de promover a legalização de modalidades de contratação flexíveis, diga-se “precárias”, medidas que permitiram

alterações na jornada de trabalho e as jornadas e remunerações flexíveis, além de dificultar o acesso à Justiça do Trabalho e o enfraquecimento dos sindicatos, como analisaram autores como Krein, Vêras de Oliveira, Filgueiras (2018), Dal Rosso (2017).

De acordo com Bridi e Lima (2019), com a reforma trabalhista de 2017, abriu-se uma nova agenda de pesquisa e desafios para os estudiosos do trabalho e dentre esses desafios, os de entender as novas ocupações e as velhas ocupações que foram reconfiguradas pela tecnologia da informação e comunicação que “não apenas permitiram novos negócios e uma diversidade de arranjos de empresas, como também alteraram o trabalho, as condições de realização do trabalho, as jornadas, os espaços onde o trabalho pode ser realizado, assim como a própria noção de trabalho”.

Dentre as novas ocupações possibilitadas pelas TIC's está o teletrabalho, nosso objeto de estudo, já definido na introdução e que, regulado pela reforma trabalhista, acompanha a tendência à flexibilização.

A tecnologia por si só não tem relação com as condições precárias de trabalho, ela tem o “potencial de facilitar o trabalho, mas, em uma sociedade neoliberal, as novas ocupações são desreguladas pelo Estado e pelo mercado com vistas à mera redução de custos do trabalho” (Bridi e Lima, 2019), buscando a lucratividade. Assim, as novas ocupações são acompanhadas de desproteção ao trabalho e fornecem um leque de possibilidades flexíveis e precárias de contratação, “de modo que a precariedade passa a ser um traço característico dessas novas ocupações”. (Bridi e Lima, 2019, p.13)

Podemos dizer que as transformações possibilitadas pelo avanço tecnológico imbricam em uma reconfiguração do trabalho que é ao mesmo tempo moderno e tradicional. De um lado é moderno o emprego de ferramentas tecnológicas e de outro lado é tradicional em que o trabalho é desprotegido e flexibilizado. Há de se pontuar que essas dimensões entre moderno e tradicional, na sociedade capitalista, se articulam e se retroalimentam.

Outrossim, a reestruturação produtiva, do ponto de vista do mercado de trabalho, flexibilizou o emprego, a organização do trabalho e da produção, o tempo de trabalho, entre outros. Segundo Hirata (2007), essas práticas de gestão da força de

trabalho flexíveis andam junto com a precariedade e a degradação das condições de trabalho, de salários e da proteção social.

Ainda, segundo a autora, a divisão sexual do trabalho é precondição para a flexibilidade do trabalho. Isto é, “a flexibilidade no volume do emprego e no tempo de trabalho é garantida essencialmente pelas mulheres nos modelos de trabalho adotados atualmente em nível internacional” (HIRATA,2007, p.09). Nesse sentido Hirata descreve a presença da divisão sexual do trabalho como interna e externa:

*A flexibilidade interna* (polivalência, rotação de tarefas, integração e trabalho em equipe) concerne fundamentalmente à mão-de-obra masculina. Kergoat refere-se à “justaposição” entre taylorismo (setor feminizado) e flexibilidade (setor masculinizado), ou à existência de duas formas de flexibilidade: formação qualificante e polivalência para os homens, e formas de empregos ditos “atípicos” para as mulheres. É assim que a *flexibilidade externa* é obtida, principalmente pelo **recurso à mão-de-obra feminina (empregos precários, trabalho de tempo parcial, horários flexíveis, anualização do tempo de trabalho)**. Assim, a flexibilidade aumenta as desigualdades entre homens e mulheres quanto a condições de trabalho e emprego (HIRATA,2007, p.09, grifo nosso).

Desse modo, o amplo recurso à flexibilidade do tempo de trabalho feminino só é possível por duas justificações sociais: a) empregos com durações mais curtas de jornadas de trabalho pois as mulheres são as responsáveis pela conciliação entre vida familiar e vida profissional e b) flexibilidade do emprego e dos salários para as mulheres pois o salário feminino é tido como “complementar” ao do marido provedor. (HIRATA,2007, p.11)

Com base em pesquisas realizadas na Europa, América Latina e em especial no Brasil, a fim de dar maior concretude à sua exposição de que a feminização no mundo do trabalho se dá pela precarização do trabalho feminino, Nogueira (2004) discorre sobre o sentido contraditório que existe na feminização do trabalho que é marcado positivamente pelo ingresso massivo da mulher no mercado de trabalho e pela negatividade via precarização, intensificação e ampliação das formas e modalidades de exploração do trabalho, ou seja, “emancipa, ainda que de modo parcial, e precariza, de modo acentuado”. Nesse sentido:

No contexto da flexibilização do mundo do trabalho, da reestruturação produtiva e das políticas neoliberais, o aumento da inserção das mulheres continua ocorrendo. Portanto, a questão que se mantém é de como compatibilizar o acesso ao trabalho pelas mulheres, que por certo faz parte do processo de emancipação feminina, com a eliminação das desigualdades existentes na divisão sexual do trabalho, já que essa situação de desigualdade entre trabalhadores e trabalhadoras atende aos interesses do capital. Isso se verifica, por exemplo, ao constatarmos que a tendência do

trabalho em tempo parcial está reservada mais para a mulher trabalhadora. E isso ocorre porque o capital, além de reduzir ao limite o salário feminino, ele também necessita do tempo de trabalho das mulheres na esfera reprodutiva, o que é imprescindível para o seu processo de valorização, uma vez que seria impossível para o capital realizar seu ciclo produtivo, sem o trabalho feminino realizado na esfera reprodutiva (NOGUEIRA, 2004, p.21).

Assim também é o caso estudado por Nogueira (2011) sobre os trabalhadores de telemarketing. Segundo os seus estudos, esse é um tipo de trabalho precário que é tido como a porta de entrada da jovem trabalhadora no mercado de trabalho, já que no setor de *call center* aproximadamente 70% da força de trabalho existente era feminina e 45% é constituída de jovens entre 18 e 25 anos, percebendo salários de R\$ 400,00 a R\$1.200,00 e jornadas de 6 horas e 6 dias por semana.

A tecnologia utilizada no teletrabalho, assim como o trabalho de telemarketing permite a possibilidade de conciliação do trabalho e da família no espaço doméstico, que é imprescindível para o processo de valorização do capital, sendo impossível para ele realizar seu ciclo produtivo, sem o trabalho realizado na esfera reprodutiva. Entretanto, essa prerrogativa de conciliação recai sobre o sexo feminino sendo que as políticas empresariais são construídas a partir de uma retórica que desconsidera as dinâmicas de gênero socialmente estabelecidas (CASTRO, 2013).

Por exemplo, existe um empreendimento, publicado pelo “Itaú Mulher Empreendedora”<sup>22</sup>, que consiste em uma plataforma, criada basicamente para mediar a contratação de mulheres para empregos em empresas com horários flexíveis, incluso o *home-office*, com o objetivo de elas conseguirem “equilibrar” o tempo dedicado ao trabalho e a família. As idealizadoras do empreendimento disseram que quando se casaram e tornaram-se mães veio a angústia, tão comum entre as mulheres (48% das mulheres deixam o mercado de trabalho após a licença maternidade), de conseguir conciliar duas frentes tão importantes: a vida com o filho e a carreira e, dessa dificuldade surgiu a indagação: e se tivéssemos a possibilidade de trabalhar com uma jornada flexível, que permitisse equilibrar o tempo dedicado à família e ao trabalho? Assim nasceu o projeto.

Nota-se que a indagação das empreendedoras repousa em formas de solução para a conciliação do trabalho profissional e das tarefas domésticas e de cuidados

---

<sup>22</sup> CURY, Fernanda. Como a Be Flexy ajuda as mulheres a equilibrarem o tempo dedicado à família e ao trabalho. Disponível em: [Como a Be Flexy ajuda as mulheres a equilibrarem o tempo dedicado à família e ao trabalho \(projetodraft.com\)](https://projetodraft.com). Acesso em: 24 de novembro de 2021.

com os filhos, mas não sobre o porquê são as mulheres quem deve assumir essa responsabilidade. Elas assumem resolver o problema presente com as ferramentas disponíveis já que no ideário social o trabalho reprodutivo (doméstico e de cuidados) é naturalmente e/ou biologicamente de competência da mulher.

Desse modo, antes de tratarmos especificamente do trabalho no *home office* na pandemia e a sobrecarga das mulheres, é de suma relevância compreendermos as raízes do problema, ou seja, “desnaturalizarmos” o trabalho reprodutivo como feminino através do entendimento da divisão sexual do trabalho como construção social e as dinâmicas de gênero estabelecidas.

## **1.2 A divisão sexual do trabalho: construções sociais**

Os diferentes papéis de gênero no mundo do trabalho possuem caráter social e não decorrem de um destino biológico e/ou natural e é isso que mostraremos com base em revisões bibliográficas. Vale destacar que há diferentes perspectivas teóricas (feminismo materialista francófono, feminismos da reprodução social ou feminismo marxista, economia feminista, entre outras) que buscam explicar a origem da opressão e subordinação da mulher e que contribuem enormemente para o debate, mas não é objeto desse estudo apresentá-las ou discutir seus pontos de divergências, e sim para apenas mobilizar os conceitos e contribuições que consideramos pertinentes para iluminar o nosso objeto de estudo.

Conforme Kergoat (2009, p.67), homens e mulheres formam dois grupos sociais “envolvidos numa relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, [...] possuem uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem por meio da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, concisamente, divisão sexual do trabalho”.

Ainda segundo a autora, a divisão social do trabalho tem por base a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva (funções de forte valor social agregado) e das mulheres à esfera reprodutiva (funções desvalorizadas e invisibilizadas), separando assim o que é trabalho de mulher e o que é trabalho de homem, além de hierarquizar o trabalho que vale menos e o que vale mais, respectivamente (KERGOAT, 2009).

Há duas formas (articuladas entre si) de entendimento da divisão sexual do trabalho. A primeira repousa no entendimento das diferenças entre os sexos no mercado de trabalho, nos ofícios e profissões e a distribuição no tempo e espaço. A segunda, sobre como essa distribuição se liga à divisão sexual do trabalho doméstico entre homens e mulheres (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Nossos papéis na sociedade, as dificuldades cotidianas que vão conformando trajetórias, nossas competências, possibilidades diversas na vida de homens e mulheres, o acesso a recursos fundamentais para autonomia e participação da vida pública, todos esses, estão ligados à divisão sexual do trabalho. Ela atribui às mulheres tarefas de que os homens são dispensados e as diferencia de outros atores pois são “marcadas e oneradas pela divisão de tarefas e responsabilidades segundo os recursos que detêm para driblar o tempo e a energia que tais tarefas requerem” (BIROLI, 2018, p.21).

Essa divisão sexual do trabalho se legitima na ideologia naturalista que atribui papéis/ competências de trabalho aos sexos como prolongamento do destino natural das espécies, contudo, ela é um fenômeno histórico e social, que se transforma e se reestrutura a cada sociedade e em diversos períodos. Assim, essa divisão não é imutável e rígida, “se seus princípios organizadores permanecem os mesmos, suas modalidades (concepção de trabalho reprodutivo, lugar das mulheres no trabalho mercantil etc.) variam fortemente no tempo e no espaço” (KERGOAT, 2009, p. 68).

Simone de Beauvoir em *O segundo sexo*, de 1960, critica a imposição da vida doméstica, da família e da maternidade às mulheres apresentadas como naturais quando na verdade são imposições sociais: “Ninguém nasce mulher, queria sublinhar que ninguém nasce dona de casa ou mãe, a gente torna-se mulher”. Para a autora, a biologia não pode ser separada do contexto social, “pois se o corpo da mulher é um dos elementos essenciais da situação que ela ocupa neste mundo, ele só é uma realidade vivida enquanto assumida pela consciência através das ações e no seio de uma sociedade” (BEAUVOIR, 1960, p.57, apud MORAES, 2000, p. 18).

Igualmente para Juliet Mitchell, a família deve ser compreendida como um produto social, e não como natural que obscurece a historicidade da família.

Fala-se da mulher, da família como se fossem sempre as mesmas (...) assim, análise da feminilidade e da família devem se desvencilhar da ideologia da permanência e de sua unificação em um todo monolítico: mãe e filho, lugar de mulher, seu destino natural. (MITCHELL, 1971, p.100, apud MORAES, 2000, p.32)

Assim, a divisão sexual do trabalho está ancorada na naturalização da relação de subordinação e hierarquização da mulher que são apresentadas com base na biologia e explicadas racionalmente. Contudo, vale frisar que ela decorre de construções sociais e econômicas que são mutáveis conforme o espaço e tempo e, desse modo, mostraremos através de revisões bibliográficas como a divisão sexual do trabalho assume uma forma particular no capitalismo, nosso atual modo de vida.

### **1.2.1 A divisão sexual do trabalho no capitalismo: contradições entre capital e reprodução social**

Historicamente a reprodução social, indispensável às sociedades, foi e continua sendo representada como trabalho das mulheres por meio da divisão sexual do trabalho. No capitalismo, conforme Fraser (2020), existe o que ela chama por “tendência de crise” sociorreprodutiva na qual “de um lado, a reprodução social é uma condição de possibilidade da acumulação de capital continuada; de outro, a orientação do capitalismo para a acumulação ilimitada tende a desestabilizar os próprios processos de reprodução social dos quais ele depende” (FRASER, 2020, p. 262-263).

A reprodução social é um indispensável plano de fundo para que seja possível a produção econômica numa sociedade capitalista pois é necessário o cuidado e socialização das crianças que serão trabalhadores futuros na produção econômica, cuidar dos idosos, manter lares, realizar o trabalho doméstico, construir comunidade e sustentar os sentidos compartilhados, as disposições afetivas e os horizontes de valor que dão suporte à cooperação social. (FRASER, 2020)

Federici (2019) e Costa (1972), com uma concepção diferente, também escrevem sobre o papel da reprodução social na produção econômica:

Isso significa que, por trás de toda fábrica, de toda escola, de todo escritório, de toda mina, há o trabalho oculto de milhões de mulheres que consomem sua vida e sua força em prol da produção da força de trabalho que move essas fábricas, escolas, escritórios ou minas. (FEDERICI, 2020, p. 68)

A comunidade é essencialmente o lugar de mulheres no sentido de que é ali que elas aparecem e realizam seu trabalho diretamente. Mas a fábrica é igualmente o lugar onde é incorporado o trabalho das mulheres que não aparecem ali e que transferiram seu trabalho aos homens que lá estão. Similarmente, a escola também incorpora o trabalho das mulheres que não aparecem ali, mas que transferiram o seu trabalho aos alunos que retornam todas as manhãs alimentados, bem cuidados e com a roupa passada pela mãe. (COSTA, 1972)

De outro lado, o impulso do capitalismo para a acumulação ilimitada ameaça desestabilizar os próprios processos dos quais o capital depende e, assim, “comprometendo as capacidades sociais, tanto as domésticas como as públicas, que são necessárias para sustentar a acumulação em longo prazo” (FRASER, 2020, p.266).

Para Fraser (2020), sendo essa tendência a crise inerente ao capitalismo, em cada forma histórica - no capitalismo liberal; no capitalismo administrado pelo Estado do período pós-guerra; e no capitalismo financeirizado neoliberal de nosso tempo – ela assume características diferentes e é sobre isso que discorreremos a seguir.

Primeiro, no capitalismo liberal concorrencial do século XIX, o qual combinava a exploração industrial no centro europeu com a expropriação colonial na periferia, separou-se as esferas da produção econômica e reprodução social, incumbindo às mulheres o espaço privado do lar e da família; o Estado não participava da reprodução dos trabalhadores, que tinham que se reproduzir de maneira autônoma, mesmo que a maioria das pessoas não tinha condições necessárias para realizá-lo. (FRASER, 2020). Sendo a constituição do capitalismo um marco na divisão sexual do trabalho, onde “a família passou a não mais representar a unidade de produção com um papel produtivo específico, geralmente organizado nas relações patriarcais específicas que prevaleciam na sociedade agrária prévia”, mas separou o lugar da produção e família (ARRUZZA, 2015, p.14)

Depois, no capitalismo do pós-guerra do século XX, que tinha como base a produção industrial de grande escala, conformou um Estado de bem-estar social no centro europeu mediante a expropriação colonial e neocolonial ainda em andamento na periferia do capitalismo. Esse momento modificou as esferas separadas do liberalismo, à medida que o Estado e as empresas passaram a internalizar a reprodução social por meio da provisão de serviços de bem-estar. Além disso, promoveu-se o ideal moderno do "salário capaz de sustentar uma família", embora, na prática, essa realidade estivesse longe de ser alcançada pela maioria da população. (FRASER, 2020)

E, por último, o capitalismo atual, financeirizado e neoliberal, onde as indústrias foram deslocadas para países em que as remunerações são baixas, insere massivamente as mulheres na força de trabalho (esse ponto trataremos em tópico

específico), paga e promove a redução dos investimentos estatais e empresariais em bem-estar social. Assim, a reprodução social passa a ser de responsabilidade privada, das famílias e das comunidades, conformando uma organização dualizada: mercantilizada para quem pode pagar esse trabalho e privatizada para quem não o pode, sob o ideal da “família de dois ganhadores de dinheiro” (FRASER, 2020)

Esse regime globalizador e neoliberal que lança sobre as famílias e as comunidades o trabalho reprodutivo, ao mesmo passo que lhes diminui a capacidade para desempenhar esse trabalho, agudiza a crise dos cuidados que trataremos no próximo tópico.

O conflito capital x reprodução da vida pode ser observado no *home office*, que do ponto de vista das mulheres, ao mesmo tempo em que elas precisam dar conta do trabalho remunerado para sobreviver, elas são responsáveis por reproduzir a força de trabalho.

Acerca das novas configurações da divisão sexual do trabalho, Hirata e Kergoat (2007) denominam essa capacidade de mutabilidade da divisão sexual do trabalho como plasticidade, isto é, suas modalidades variam de acordo com o tempo e espaço, contudo permanece estável a distância entre os grupos de sexo.

Constata-se novas configurações da divisão sexual do trabalho, no século 21 as mulheres ativas aumentaram seus capitais econômicos, culturais e sociais, além do surgimento de uma camada de mulheres cujos interesses diretos – não mais intermediados por homens – opõem-se frontalmente à precariedade do trabalho. Observa-se cada vez mais a necessidade de uma camada de mulheres externalizarem “seu” trabalho doméstico para que consigam exercer o trabalho profissional. Essa externalização do trabalho doméstico para outra mulher (modelo de delegação) gera um duplo movimento de mascaramento da divisão sexual do trabalho desigual que de um lado atenua as tensões entre casais burgueses (ideia de “novos pais”: casais que negociam em igualdade) e de outro, acentua a clivagem objetiva entre as mulheres, enquanto aumenta o número de mulheres em cargos de nível superior, cresce o número de mulheres precarizadas (HIRATA E KERGOAT, 2007).

Assim, nota-se que a divisão sexual do trabalho incide sobre homens e mulheres de maneiras diferentes de acordo com sua posição de classe e, no Brasil,

com o racismo estrutural, implica em uma produção do gênero racializada e atende a uma dinâmica de classe (BIROLI, 2018).

Segundo o pensamento de Saffioti (2004), as relações sociais de sexo não podem ser pensadas separadas das dimensões de raça e de classe, elas estão enoveladas:

O importante é analisar estas contradições na condição de fundidas e enoveladas ou enlaçadas em um nó. [...] Não que cada uma destas condições atue livre e isoladamente. No nó, elas passam a apresentar uma dinâmica especial, própria do nó. Ou seja, a dinâmica de cada uma condiciona-se à nova realidade. De acordo com as circunstâncias históricas, cada uma das contradições integrantes do nó adquire relevos distintos. E esta motilidade é importante reter, a fim de não se tomar nada como fixo, aí inclusa a organização social destas subestruturas na estrutura global, ou seja, destas contradições no seio da nova realidade — novelo patriarcado-racismo-capitalismo — historicamente constituída. (SAFFIOTI, 2004, p. 125)

Assim sendo, Kergoat (2012, p.126-127) também nos mostra que as relações de sexo, raça e classe são “consustanciais” e “coexistentes”.

As relações sociais são consustanciais: elas formam um nó que não pode ser sequenciado ao nível das práticas sociais, apenas em uma perspectiva analítica da sociologia; e elas são coextensivas: implantando as relações sociais de classe, de gênero e de “raça”, se reproduzem e se coproduzem mutuamente.

Além da externalização do trabalho doméstico, temos também o modelo de conciliação da vida familiar com a vida profissional, que é uma política fortemente sexuada, à medida que define implicitamente que são as mulheres que terão que conciliar, e consagra o status quo segundo o qual homens e mulheres não são iguais perante o trabalho profissional. Na própria essência dessa política há um paradoxo: a vontade de chegar à igualdade pela promoção da conciliação. (Hirata e Kergoat, 2007, p.9)

O modelo de conciliação é fundamental para esse estudo, pois o *home office* tem sido visto como um grande possibilitador dessa conciliação entre vida familiar e vida profissional, além de “resolver” o problema da crise dos cuidados na medida em que a mulher está no mercado de trabalho, mas não deixa de exercer o trabalho reprodutivo não pago em casa.

Do mesmo modo, Bruschini (1998, p.278) aduz que para a mulher a realidade do trabalho, tanto na esfera da produção quanto da reprodução, “implica sempre na combinação dessas duas esferas, seja pelo entrosamento, seja pela superposição”. Até mesmo para as que delegam o trabalho doméstico “a gestão do conjunto do

trabalho delegado é sempre da competência daquelas que delegam” (Hirata e Kergoat, 2007, p.13).

Portanto, vivenciamos esse regime globalizador e neoliberal que de um lado lança sobre as famílias e as comunidades o trabalho reprodutivo, e de outro lhes diminui a capacidade para desempenhar esse trabalho e, apesar das novas configurações da divisão sexual do trabalho, que tentam amenizar essa contradição inerente à relação capital x reprodução social, agudizam a chamada crise do cuidado.

### **1.3 A crise do cuidado**

Foi a partir do século XX, que o tema do trabalho de cuidados tem ganhado espaços de discussão pública devido a uma série de mudanças fundamentais ocorridas na sociedade, como o envelhecimento da população, particularmente com seus impactos na demanda por força de trabalho nos países centrais.

A divisão sexual do trabalho que impõe sob a responsabilidades das mulheres o trabalho de cuidados e domésticos, embora antiga, assume hoje o caráter de um problema social urgente a ser discutido nas diversas sociedades – a crise dos cuidados.

Dentre essas mudanças sociais, no Brasil, Faria e Ferreira (2019, p. 21) apontam para o envelhecimento populacional, a reduzida oferta de políticas de saúde, políticas de cuidado na primeira infância, a reforma da previdência, desmonte das políticas públicas para as mulheres, o envelhecimento da categoria das empregadas domésticas, aumento do ingresso de mulheres no mercado de trabalho e do número de famílias monoparentais.

Na mesma linha, segundo Batthyány em *“Las políticas y el cuidado en América Latina”* (2015), essa crise na organização social do cuidado possui três causas: fatores demográficos, transformações familiares e autonomia econômica das mulheres. O primeiro se deve a fatores demográficos como a longevidade e qualidade de vida dos homens e mulheres, essa transição demográfica de populações idosas cada vez maiores e taxa de natalidade cada vez menores faz com que as mulheres deixem de cuidar das crianças e passem a cuidar de idosos. O segundo, que diz respeito as transformações familiares, aduz que a migração das mulheres se torna relevante para

remessas e subsistência familiar. Por último, o projeto emancipatório das mulheres que passa necessariamente pela autonomia financeira, assim mulheres mais ou menos escolarizadas buscam autonomia financeira, ter renda própria e aproveitam o capital educacional obtido na busca pelo fim da dependência econômica dos homens, que na divisão sexual do trabalho assumem o papel de provedor.

Assim como a plasticidade da divisão sexual do trabalho, o cuidado -inserido nessa divisão- também muda, embora a distância entre os sexos permaneça. Durante a segunda metade do século XX o modelo de família- homem provedor e mulher cuidadora- enfraqueceu-se com a passagem das mulheres para o trabalho remunerado/produtivo. A ordem anterior foi dando espaço para o modelo de conciliação do trabalho remunerado e trabalho doméstico pelas mulheres, enquanto os homens dedicam-se prioritariamente ao trabalho produtivo.

Simultaneamente, acelera-se o processo de desfamiliarização do cuidado das crianças pequenas que vai sendo compartilhado com instituições públicas ou privadas – creches e escolas. Contudo, o cuidado mantém-se, em grande medida, na esfera privada das famílias e, quando desfamiliarizado, é muito consistente com o padrão de desigualdade socioeconômica do país (SORJ, 2013).

Uma reflexão importante é que, além do cuidado com crianças pequenas, o cuidado com os idosos também pode ser desfamiliarizado. Aguirre (2018) destaca que a população mundial está envelhecendo, e o Brasil segue essa tendência, com o aumento da expectativa de vida impulsionado por diversos fatores, incluindo avanços tecnológicos que impactam a qualidade de vida. No entanto, mais do que simplesmente viver mais, é fundamental garantir que esses anos adicionais sejam vividos de maneira digna e positiva. Para isso, o Estado deve desempenhar um papel ativo, comprometendo-se com a promoção de uma longevidade com qualidade e assegurando que os idosos ocupem um espaço digno na sociedade.

Com a pandemia da Covid-19 coloca-se em destaque o cuidado como sustentabilidade da vida. Segundo o relatório Sem Parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia “não há a possibilidade de discutir o mundo pós-pandemia sem

levar em consideração o quanto isso se tornou evidente nesse momento de crise global, que nos fala sobre uma crise do cuidado” (2020, p.11)<sup>23</sup>,.

Afinal, o que é o trabalho de cuidados? Qual a sua natureza?

Quando pensamos em cuidados logo nos vem à mente ajudar as crianças, os idosos ou qualquer um que necessite de ajuda extra no desenvolver e bem-estar da sua vida cotidiana (Batthyány, 2004), porém o cuidado está em todos os lugares e se apresenta de diversas formas, como por exemplo o autocuidado e cuidados para com a natureza.

Para Tronto (2013), o cuidado é uma atividade da espécie humana, ou seja, tudo o que fazemos para reparar, manter e continuar nosso mundo, corpo, ser e ambiente para que possamos viver da melhor forma possível.

Assim, o cuidado como parte da vida humana não é um problema a ser superado pela sociedade, mas sim a familiarização/ privatização dele que atribui a responsabilidade do cuidado às mulheres.

Os cuidados abarcam dimensões materiais, econômicas (que implica em um custo econômico) e psicológicas (vínculo afetivo, emotivo e sentimental). Eles podem ser realizados de maneira onerosa ou gratuita por parentes, no contexto familiar, ou de maneira remunerado em âmbito diverso da família. A natureza do cuidado variará de acordo com se ela é realizada no âmbito familiar ou não. Dentro da família o cuidado é tido como obrigatório e carrega uma dimensão ética e emocional e não somente uma obrigação legal ou econômica. Fora do entorno familiar o cuidado é tido como serviço, atenção e preocupação com os outros. Dentro ou fora da esfera familiar o cuidado é tarefa essencialmente realizado por mulheres (BATTHYÁNY, 2015).

Destarte, profissões que exigem alguma forma de trabalho de cuidados, como enfermagem, cuidadores profissionais, professores, trabalho doméstico pago, são feminizadas, entende-se esses trabalhos como extensão das habilidades afetivas e maternais das mulheres. Por exemplo, na educação básica, as mulheres são grande parte, representam 96,4% na educação infantil, 88,1% nos anos iniciais do

---

<sup>23</sup> Relatório elaborado pela Gênero e Número em conjunto com a Sempreviva Organização Feminista. Disponível em: <https://mulheresnapanemia.sof.org.br/>. Acesso em: 24 de novembro de 2021.

fundamental e 66,8% em seus anos finais. Além de 57,8% do total de docentes no ensino médio, segundo dados do MEC.

Ou seja, a configuração deste trabalho repousa quase que exclusivamente na responsabilidade de mulheres, seja na forma remunerada ou não, são elas quem se encarregam do trabalho de cuidados direto e indireto, colocado socialmente tanto como material, econômico e emocional, sendo predominantemente realizado no âmbito privado, uma vez que poucas são as políticas públicas ofertadas nesta dimensão.

Duran (2018) diz que em uma sociedade capitalista para que haja um trabalhador totalmente incorporado ao mercado de trabalho e livre de quaisquer responsabilidades domésticas deve haver várias pessoas que cuidem de outros ao longo de toda a sua vida, do nascimento à velhice (deve-se considerar que as tecnologias modernas na área da saúde têm contribuído para aumentar a expectativa de vida). E é esse cuidado invisível que produz o bem-estar das economias modernas, onde essa tarefa é incumbida principalmente as mulheres por fortes pressões sociais.

Desse modo, esse cuidado invisível produz efeitos para além da relação individual entre quem cuida e quem recebe cuidado, mas para toda a sociedade, pois afasta os cuidadores do mercado de trabalho ou insere-os de modo precário.

Por isso, é importante pensar o cuidado como um direito de todos e todas, ou seja, uma assistência universal para todos e todas – independentemente da posição/condição social ou das redes familiares e comunitárias, pois todos precisaremos receber cuidados em momentos distintos do nosso ciclo vital. Além do direito de ser cuidado, também é direito dos indivíduos (mulheres) decidirem se querem cuidar ou não, não sendo obrigatório e que haja outras opções e mecanismos que garantam os cuidados.

Neste sentido, segundo Pautassi (2007; 2010), é importante o reconhecimento do cuidado como um direito para que o Estado crie normas e políticas vinculadas à organização do cuidado de todos, além de políticas sociais destinadas à proteção dos cuidados, como saúde, educação, maternidades e creches, entre outros, para que todos fiquem assegurados desse direito e, também possam exercer sua cidadania e seus direitos em sua plenitude. Principalmente no que tange as mulheres, para que consigam bem-estar social e qualidade de vida.

Na América Latina em geral o regime é o da familiarização, assim, é no marco das famílias (principalmente mulheres), por meio da divisão sexual do trabalho, que se produzem muitos dos elementos que conhecemos como bem-estar social. Identificamos ausência de políticas públicas de cuidados, são as mulheres que realizam as tarefas de cuidados de forma não remunerada (mães, avós, vizinhas, entre outras). Porém, entender o cuidado como bem-estar implica em desfamiliarizar o cuidado, sendo transferido em parte para o Estado, mercado e comunidade, principalmente ao Estado, pois o cuidado deve ser entendido como um direito. Sendo que dentro da família é importante que haja uma redistribuição do trabalho doméstico e de cuidados, com os homens compartilhando de forma igual essas tarefas.

Portanto, parte das responsabilidades e custos do bem-estar de pessoas dependentes deveriam ser do Estado, através de distintas instituições públicas como escolas, creches, centros de cuidados de dependentes, entre outros; e das instituições privadas, prestadas pelo mercado e reguladas publicamente através de padrões de qualidade.

Nesse sentido, compreender o cuidado como bem-estar é fundamental para a construção da cidadania social, onde as mulheres estejam plenamente incluídas, os direitos sociais sejam mais amplos e universais, e as políticas públicas beneficiem todas as mulheres, independentemente de características pessoais como pobreza ou maternidade solo. Isso também exige superar a dicotomia entre público e privado, reconhecendo o cuidado como um direito coletivo e não uma responsabilidade exclusiva das mulheres dentro das famílias. Dessa forma, as mulheres não precisariam ajustar-se às exigências do mercado de trabalho para conciliar suas vidas familiares e profissionais.

#### **1.4 Inserção das mulheres no mercado de trabalho: conciliação de tarefas**

Desvalorizadas enquanto força produtiva e frequentemente percebidas como economicamente dependentes devido à ausência de remuneração, as mulheres lutam por sua emancipação. Ao questionarem a naturalização do trabalho doméstico, muitas enfrentam grandes desafios na busca pela independência financeira ao ingressarem no trabalho produtivo fora de casa (FEDERICI, 2019).

Acontece que, conseguir um segundo trabalho dificilmente as libertou do primeiro trabalho (reprodutivo), significou para algumas mulheres terem menos tempo para se organizarem e energia para lutar contra essa condição. Agora, trabalhando fora de casa, as mulheres além de continuarem reproduzindo a força de trabalho do seu marido, ainda precisam cuidar também da reprodução da sua própria força, que ainda possui tirania, pois uma boa aparência, cabelo arrumado e uma roupa bonita é condição mínima para uma mulher conseguir um emprego, tanto no mercado de trabalho remunerado, quanto no mercado conjugal (FEDERICI, 2019).

Conforme Bruschini (2007), as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelas atividades domésticas e pelos cuidados com os filhos e demais familiares. Essa realidade impõe uma dupla jornada, resultando em uma sobrecarga significativa para aquelas que também desempenham atividades econômicas.

Para conseguirem realizar todo esse trabalho, as mulheres pagam preços altos, como escolher entre ter ou não filhos, baixos salários e duplas jornadas (trabalhado reprodutivo e trabalho produtivo).

A recusa ao trabalho doméstico não remunerado pelas mulheres no mundo todo, como dito no item anterior, foi uma das causas da chamada crise da tradicional divisão sexual do trabalho - que confinava taxativamente às mulheres o trabalho reprodutivo e ao homem o trabalho produtivo - principalmente nos anos 1970 levou a maior migração das mulheres para o trabalho assalariado (FEDERICI, 2019).

Desse modo, o trabalho reprodutivo de 1970 até os anos 2000 vem passando por reestruturações, como por exemplo a “globalização do cuidado” e a tecnologização do trabalho reprodutivo. Ocorre que nem mesmo tais transformações emanciparam as mulheres ou eliminaram a exploração inerente a esse tipo de trabalho na sua forma atual, pelo contrário, houve um aumento nas jornadas de trabalho e um movimento de volta ao trabalho dentro do domicílio (FEDERICI, 2019).

No contexto brasileiro, as configurações e reconfigurações da divisão sexual do trabalho se manifestam no acelerado processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho, que gerou mudanças culturais e demográficas, conforme apontam Gama et. Al (2018):

No Brasil, esse processo se acelerou nas últimas décadas. A pronunciada queda da fecundidade, abaixo do nível de reposição populacional, a elevação

do nível de escolaridade feminina, que supera a masculina, e as mudanças culturais sobre os papéis de gênero alteram a relação das mulheres com o trabalho remunerado que, cada vez mais, integra suas expectativas e trajetórias de vida (GAMA et al., 2018, p. 84).

Destaca-se que as transformações sociais ocorridas a partir da década de 1960 impulsionaram a crescente participação feminina no mercado de trabalho. Entre os fatores determinantes, destaca-se a queda expressiva da taxa de fecundidade no Brasil, que passou de 5,8 filhos por mulher em 1970 para 1,8 em 2010. Esse declínio facilitou a inserção das mulheres na força de trabalho, ao mesmo tempo em que sua maior participação no mercado contribuiu para a redução contínua da fecundidade (LEONE, 2017).

A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil ganhou força nos anos 1970, impulsionada pela urbanização e industrialização, em um período de crescimento econômico que favoreceu a incorporação de novos trabalhadores. Nos anos 1980, apesar da crise da dívida externa e da estagnação econômica, a participação feminina continuou a crescer, especialmente entre mulheres chefes de família e cônjuges de classe média, que buscavam manter o padrão de consumo familiar. Para mulheres de famílias mais pobres, a necessidade econômica foi o principal fator de entrada no mercado de trabalho (LEONE, 2017).

Nos anos 1990, a reestruturação produtiva e a inserção do Brasil na economia global resultaram na redução do emprego assalariado formal e na ampliação de postos no serviço doméstico, que chegou a representar um quinto das ocupações femininas (LEONE, 2017). O aumento do emprego feminino ocorreu em simultâneo a um crescimento geral do emprego vulnerável e precário que, além da falta de proteção social e de direitos, se caracteriza pelos baixos salários e pela elevada rotatividade (HIRATA, 2011).

Ressalta-se aqui a inserção das mulheres no mercado de trabalho se deu forma diferente entre mulheres brancas e negras. De acordo com estimativas da Pnad Contínua (IBGE, 2023), o perfil sociodemográfico das 6,07 milhões de pessoas ocupadas em serviços domésticos no Brasil manteve-se inalterado. As mulheres representavam 92% desse contingente, com predominância de negras (66%), majoritariamente na faixa etária de 45 a 59 anos (42%) e com escolaridade inferior ao ensino médio completo (63%). Esses dados refletem a permanência da desigualdade estrutural na inserção das mulheres negras no mercado de trabalho.

A falta de políticas públicas voltadas à educação e à distribuição equitativa de renda contribui para a baixa escolaridade desse grupo, cuja média de estudos é de apenas seis anos e meio. Até a regulamentação dos direitos da categoria, entre 2013 e 2015, os empregadores não tinham obrigação de formalizar contratos, definir jornada de trabalho ou pagar horas extras e FGTS. Antes dessa conquista, 70% das trabalhadoras domésticas não possuíam carteira assinada, evidenciando a precarização histórica da profissão (VIEIRA, 2017).

Além da informalidade e da falta de acesso a direitos trabalhistas, em 2023, o rendimento médio das trabalhadoras domésticas permaneceu significativamente inferior ao das mulheres ocupadas em geral, alcançando R\$ 1.122,00 contra R\$ 2.510,00, o que representa apenas 45% da média geral. Esse valor estava abaixo do salário-mínimo vigente no ano (R\$ 1.320,00) e refletia a precarização do setor. Tanto as domésticas negras quanto as não negras recebiam, em média, menos que o mínimo legal, com rendimentos de R\$ 1.095,00 e R\$ 1.226,00, respectivamente (DIEESE, 2023)<sup>24</sup>.

A predominância de mulheres negras no trabalho doméstico está diretamente ligada à histórica associação entre atividades reprodutivas e a exclusão social. Essa dinâmica remonta ao período pós-abolição, quando a transição para o mercado de trabalho assalariado ocorreu em um contexto de políticas excludentes, limitando as oportunidades para a população negra e consolidando a segregação ocupacional (VIEIRA, 2017).

Ademais, a predominância de mulheres na chefia dos domicílios é uma característica sociodemográfica marcante no Brasil, refletindo mudanças nos arranjos familiares e no papel feminino na economia.

Os dados do DIEESE (2023)<sup>25</sup> evidenciam que os arranjos familiares mais vulneráveis são aqueles chefiados por mulheres com filhos e sem a participação de outro provedor (monoparentais), apresentando as menores rendas domiciliar e per capita entre os arranjos analisados. No terceiro trimestre de 2022, esse grupo totalizava 11,05 milhões de famílias, das quais 61,7% eram lideradas por mulheres negras (6,8 milhões) e 38,3% por não negras (4,2 milhões). A vulnerabilidade dessas

---

<sup>24</sup> Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/trabalhoDomestico.html>

<sup>25</sup> Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023/index.html?page=2>

mulheres se reflete na dificuldade de acesso ao emprego: entre as chefes de família negras, 43,9% estavam fora do mercado de trabalho, o que representa quase 3 milhões de pessoas, enquanto entre as não negras essa proporção era de 44,2% (1,9 milhão). Além disso, a taxa de desocupação entre as chefes negras foi de 13,0%, superior aos 8,8% das não negras, demonstrando a desigualdade racial no acesso ao emprego. No período analisado, havia 498 mil mulheres negras chefes de família desempregadas, contra 207 mil não negras (DIEESE, 2023).

Para aquelas que conseguiam se inserir no mercado de trabalho, a segregação ocupacional era evidente. Entre as mulheres negras chefes de família ocupadas, 25,3% trabalhavam como empregadas domésticas, 16,6% atuavam nos setores de educação, saúde e serviços sociais, e 15,1% no comércio. Já entre as não negras, a maior concentração estava na educação, saúde e serviços sociais (22,3%), seguidas pelo comércio (17,5%) e pelo trabalho doméstico (15,8%). Além disso, a posição na ocupação também reforçava a vulnerabilidade dessas mulheres, especialmente entre as negras: 53,3% estavam em ocupações sem acesso a direitos trabalhistas, sendo 20,6% trabalhadoras domésticas sem carteira, 15,1% empregadas informais no setor público ou privado e 17,6% autônomas sem CNPJ. Entre as não negras, essa proporção era menor (41,0%), com 11,9% atuando como domésticas sem carteira, 8,9% empregadas informais no setor privado, 2,8% no setor público sem contrato e 17,4% como autônomas sem CNPJ. Esses dados reforçam a precarização do trabalho feminino, com maior impacto sobre as mulheres negras, que enfrentam condições mais adversas e menos proteção social (DIEESE, 2023).

A desigualdade racial também se reflete nos rendimentos dessas mulheres. No terceiro trimestre de 2022, 22,4% das famílias monoparentais chefiadas por mulheres não possuíam renda do trabalho, enquanto 25,6% ganhavam até um salário-mínimo e 22,3% entre um e dois salários-mínimos. Entre as chefes negras, 53,7% tinham renda de até um salário-mínimo, em comparação a 38,8% das não negras, demonstrando a maior vulnerabilidade econômica desse grupo. O rendimento médio do trabalho foi de R\$ 3.922 para famílias chefiadas por mulheres não negras e de R\$ 2.468 para as lideradas por negras, refletindo a desigualdade estrutural. No trabalho doméstico, essa disparidade era ainda mais evidente: as domésticas não negras recebiam, em média, R\$ 2.144, enquanto as negras ganhavam R\$ 1.720. Entre

aquelas sem carteira assinada, a diferença era ainda maior, com rendimentos de R\$ 1.883 para não negras e R\$ 1.541 para negras (DIEESE, 2023).

Esses indicadores refletem a realidade vivida por muitas mulheres chefes de família: baixos salários, condições precárias de trabalho e longos períodos de busca por emprego. Essa situação não apenas perpetua a vulnerabilidade dessas mulheres, mas impacta toda a unidade familiar, forçando crianças e jovens a deixarem a escola para ingressar precocemente no mercado de trabalho e contribuir com a renda doméstica. Esse ciclo aprofunda a exclusão social e restringe as oportunidades de mobilidade econômica para as futuras gerações, consolidando desigualdades estruturais que atravessam gênero, raça e classe.

Nesse contexto, é relevante destacar o número de lares monoparentais no Brasil, evidenciando as limitações de qualquer estratégia baseada exclusivamente na divisão do trabalho reprodutivo dentro dos domicílios. A alta incidência de famílias chefiadas por mulheres reforça a necessidade de políticas públicas que promovam a equidade no mercado de trabalho e garantam suporte adequado para o cuidado e sustento dessas famílias.

Nada obstante as transformações ao longo dos séculos, alguns aspectos do trabalho feminino permanecem inalterados, como a desigualdade salarial, a concentração em setores e ocupações marcados por estereótipos de gênero e a sobrecarga com afazeres domésticos. Mesmo com a criação de novas ocupações impulsionadas por avanços tecnológicos e mudanças nos processos produtivos, os atributos tradicionalmente associados ao trabalho feminino continuam a influenciar sua inserção no mercado, perpetuando desigualdades estruturais.

As mulheres são alocadas no mercado de trabalho conforme as características das atividades que correspondem ao seu “talento natural” e, assim, são integradas com forte viés de gênero. Ou seja, a inserção das mulheres na estrutura ocupacional está concentrada em “atividades socialmente identificadas como sendo de sua atribuição, reafirmando os papéis associados ao gênero” (TEIXEIRA, 2017, p. 7).

Para Teixeira (2017), embora as transformações tecnológicas e nas formas de organização dos processos de trabalho tenham resultado em mudanças nas estruturas ocupacionais, se mantém os atributos associados as mulheres e que acompanham a sua inserção no mundo produtivo.

De acordo com Marcondes e Garcia (2020, p.5), “a incorporação massiva ao mercado de trabalho das mulheres, junto às responsabilidades de cuidado, implica um desafio em termos de organização”.

A pesquisa “*Avanços e permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2012 e 2023*” realizada por Marilane Teixeira e Clara Saliba (2024), mostra que as condições de inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho pouco se alteraram nesta década.

No Brasil, a participação das mulheres no mercado de trabalho tem avançado lentamente ao longo dos anos. No quarto trimestre de 2012, apenas 51,5% das mulheres em idade ativa faziam parte da força de trabalho, enquanto 46,8% estavam ocupadas. Em 2023, os números apresentaram pouca variação, com a taxa de participação subindo para 52,7% e a de ocupação para 47,8%. Isso significa que, para cada 100 mulheres em idade ativa, 48 estavam fora da força de trabalho em 2012, número que se reduziu ligeiramente para 47 em 2023. Ainda assim, o contingente de mulheres fora da força de trabalho permaneceu expressivo, totalizando 42,8 milhões em 2023 (TEIXEIRA e SALIBA, 2024).

Outra evidência das limitações e contradições na inserção das mulheres no mercado de trabalho está relacionada à taxa de desocupação, ou desemprego. Historicamente, as mulheres enfrentam taxas de desemprego significativamente superiores às dos homens (quase o dobro), independentemente das oscilações econômicas. Entre os períodos analisados (2012-2023), a participação feminina no total de pessoas desempregadas aumentou de 52,4% para 54,3%, reforçando essa desigualdade estrutural (TEIXEIRA e SALIBA, 2024).

Um aspecto relevante é o crescimento mais expressivo da presença de mulheres negras na força de trabalho em comparação com mulheres brancas. Em números absolutos, a elevação foi de aproximadamente 5,3 milhões para mulheres negras, contra cerca de 1 milhão para mulheres brancas. No entanto, esse avanço não se traduziu em uma redução da desigualdade, pois a taxa de desocupação também cresceu mais para mulheres negras (0,6 pp) do que para mulheres brancas (0,3 pp), refletindo desafios adicionais enfrentados por essa parcela da população (TEIXEIRA e SALIBA, 2024).

Estima-se que a maior parte das 42,8 milhões de mulheres fora da força de trabalho esteja envolvida em atividades de reprodução social, essenciais para a sustentação da economia. Nesse contexto, a posição socioeconômica e a carga de cuidados desempenham um papel central (TEIXEIRA e SALIBA, 2024).

A falta de recursos financeiros ou a falta de redes de apoio, sobretudo para mulheres negras, para terceirizar/delegar essas responsabilidades representa um obstáculo significativo à inserção das mulheres no mercado de trabalho, criando um ciclo de pobreza em que a impossibilidade de arcar com os custos de cuidado torna quase que inviável a busca por emprego remunerado.

Os dados evidenciam que a taxa de participação feminina no mercado de trabalho varia conforme o nível socioeconômico, expresso pela renda domiciliar per capita. Em ambos os períodos analisados, 64,8% das mulheres fora da força de trabalho em 2012 e 68,0% em 2022 pertenciam a domicílios com renda per capita de até um salário-mínimo. A concentração é ainda maior entre mulheres negras, com 77% em 2012 e 78% em 2022 vivendo em lares com essa faixa de renda, enquanto entre as mulheres brancas, os percentuais foram de 52% e 54%, respectivamente. Esses dados reforçam a ideia de que muitas mulheres enfrentam a condição de “renda insuficiente para trabalhar”, pois os custos associados ao trabalho, como transporte e cuidados com filhos e dependentes, tornam-se proibitivos diante da baixa remuneração disponível no mercado (TEIXEIRA e SALIBA, 2024).

As responsabilidades com os cuidados limitam a autonomia econômica das mulheres mais pobres, especialmente entre 25 e 29 anos, quando a maternidade e a falta de suporte público as afastam do mercado de trabalho. Além dos filhos, muitas também cuidam de idosos e enfermos, ampliando a carga de trabalho doméstico (TEIXEIRA e SALIBA, 2024).

Segundo o IBGE (2022), em lares com renda per capita de até meio salário-mínimo, as mulheres dedicam entre 24 e 25 horas semanais ao trabalho doméstico e de cuidados, o dobro do tempo destinado pelos homens (11 a 12 horas). A falta de uma cultura de divisão equitativa dessas tarefas perpetua a sobrecarga feminina e reforça os benefícios que o trabalho reprodutivo oferece ao capital.

Outro obstáculo à inserção feminina é o tempo prolongado de busca por emprego. Em 2012, 23,7% das mulheres estavam há mais de dois anos procurando

trabalho; em 2023, esse percentual subiu para 26,5%, dificultando ainda mais a reinserção. Além disso, entre aquelas que não buscavam trabalho, 31% apontaram as tarefas domésticas e de cuidados como o principal motivo (TEIXEIRA e SALIBA, 2024).

A informalidade afeta homens e mulheres de maneira distinta, mas as mulheres estão mais vulneráveis devido à predominância do trabalho doméstico remunerado e do trabalho por conta própria. Além disso, elas tendem a atuar em setores econômicos menos estruturados e são mais propensas ao trabalho em domicílio, buscando conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares (TEIXEIRA e SALIBA, 2024).

O estudo feito indica que, embora o período tenha representado um avanço na participação feminina no mercado de trabalho, com um aumento de 5,6 milhões de mulheres, não houve mudanças significativas na estrutura ocupacional. A distribuição por grandes grupos ocupacionais revela que as mulheres continuam concentradas em funções tradicionalmente femininas e tiveram um recuo de 4,7% para 3,1% em ocupações historicamente dominadas por homens, como cargos de direção e liderança. Isso evidencia que, apesar do crescimento quantitativo, os desafios para uma inserção mais equitativa no mercado de trabalho persistem (TEIXEIRA e SALIBA, 2024).

A desigualdade salarial entre homens e mulheres é frequentemente justificada por argumentos que vinculam os custos de contratação feminina às responsabilidades de cuidado ou tendem a considerar a baixa escolaridade e a ausência de experiência profissional. No entanto, pesquisas mostram que as mulheres ocupadas possuem maior escolaridade que os homens – em 2023, 28,2% tinham ensino superior completo, contra 18,2% dos homens. Apesar disso, enfrentam trajetórias profissionais mais instáveis devido a desemprego, informalidade e afastamentos pela maternidade (TEIXEIRA e SALIBA, 2024).

Além disso, a segregação ocupacional e a discriminação salarial continuam sendo fatores determinantes, resultando em menores salários para mulheres em setores feminilizados ou mesmo em funções de igual valor. A disparidade salarial entre mulheres negras e brancas em relação a homens brancos segue alta: para mulheres brancas, a diferença caiu de 20 pontos percentuais (pp) em 2012 para 16 pp em 2023,

enquanto para mulheres negras, a diferença passou de 51 pp para 47 pp no mesmo período, evidenciando a persistência da desigualdade (TEIXEIRA e SALIBA, 2024).

Uma parcela significativa do setor informal está no trabalho por conta própria, muitas vezes mascarado como autonomia, mas sem qualificações relevantes e sem proteção social. A vulnerabilidade do trabalho informal, marcada por desemprego aberto e oculto, subocupação e baixos rendimentos, torna a proteção social essencial para garantir a inclusão e o bem-estar das trabalhadoras. Esse cenário é agravado pela persistência de um "núcleo duro" de trabalhadoras informais, cuja inserção no mercado se dá principalmente por necessidade de sobrevivência (TEIXEIRA e SALIBA, 2024).

O trabalho por conta própria foi responsável por grande parte das novas ocupações no período analisado, com um aumento de 2,34 milhões de postos, refletindo, em parte, a substituição de empregos formais por ocupações autônomas. Embora a contribuição previdenciária tenha crescido de 22% para 35,5%, dois terços das mulheres que trabalham por conta própria ainda não contribuem. Essa precarização compromete sua estabilidade e resulta em menor acúmulo de contribuições ao longo da vida laboral, tornando a aposentadoria mais difícil (TEIXEIRA e SALIBA, 2024).

Esses dados evidenciam a persistência da divisão sexual do trabalho, que responsabiliza as mulheres pelo trabalho reprodutivo, como um entrave à equidade no mercado. Contudo, é relevante destacar o número de lares monoparentais no Brasil, evidenciando as limitações de qualquer estratégia baseada exclusivamente na divisão do trabalho reprodutivo dentro dos domicílios.

Assim, passamos a discutir no próximo capítulo como o *home office* e sua flexibilidade se expande no setor de serviços com as TICS e apresenta-se como ferramenta de conciliação do trabalho reprodutivo e produtivo para as mulheres e os retratos dessa realidade.

#### **1.4.1 Conciliação entre tarefas: relatos sobre as tensões entre o *home office* e os cuidados cotidianos reunidos no espaço privado da casa**

O *home office* carrega uma ideia de liberdade no trabalho, liberdade de planejamento de tarefas ao longo do dia. Essa ideia de liberdade decorre da flexibilidade de tempo e de espaço do *home office*, é considerada uma ferramenta de conciliação entre trabalho e família, na medida em que seria possível esse equilíbrio entre exercer o trabalho produtivo, ao mesmo tempo em que se executam tarefas domésticas e de cuidados dentro das casas. Contudo, “a prerrogativa dessa conciliação ser atribuída ao sexo feminino; e [...] as políticas empresariais são construídas a partir de uma retórica que desconsidera as dinâmicas de gênero socialmente estabelecidas” (CASTRO, 2013, p.3).

Desse modo, mostra-se necessário compreendermos como acontece essa conciliação entre trabalho e família reunidos no espaço da casa, antes da pandemia, nesse contexto de crise dos cuidados no capitalismo neoliberal.

Nesta parte do estudo iremos discorrer sobre o *home office* a partir do equilíbrio entre trabalho e família antes da pandemia. Para tanto, utilizaremos entrevistas feitas por Castro (2013) e Oliveira (2017) para termos a percepção e experiência das mulheres no *home office*.

Castro (2013) analisa em seu estudo a própria concepção de três trabalhadoras do setor de Tecnologia da Informação em *home office* (Rita, Elisa e Glaucia) sobre seu papel social da maternidade como determinante em suas escolhas de modalidades de trabalho flexível e no desempenho de suas tarefas produtivas e reprodutivas. Oliveira (2017) entrevista Rose, Anita, Liliana e Nádia para capturar a percepção e experiência das mulheres no *home office* e maternidade.

Na entrevista com Rita, uma analista de sistemas de 34 anos e mãe de dois filhos pequenos, que havia deixado seu emprego fixo há um ano para trabalhar em *home office*, Castro (2013) observa a persistência dos papéis tradicionais de gênero e maternidade. Rita considera as mães as principais cuidadoras dos filhos e não desistiria de participar ativamente de suas vidas. Além disso, a ideia de trocar de lugar com o pai nas tarefas de cuidado a incomodava, pois acreditava que o marido não saberia desempenhá-las adequadamente. Ao optar pelo trabalho remoto, Rita esperava conciliar suas responsabilidades profissionais com a maternidade, acreditando que, ao permanecer em casa, poderia manter o controle, a atenção e a vigilância sobre cada necessidade de seus filhos. No entanto, sua experiência com o *home office* revelou-se desafiadora, especialmente porque teve que trabalhar logo

após o nascimento dos filhos, sem acesso à licença-maternidade. Ela relata que esse período foi marcado por uma sensação de privação do tempo de descanso pós-parto e do aprendizado necessário para cuidar de um recém-nascido com tranquilidade. Além disso, Rita destaca que sua rotina de trabalho frequentemente se sobrepõe às demandas da casa, tornando praticamente impossível equilibrar as atividades produtivas e reprodutivas dentro do mesmo espaço, exceto durante o período em que os filhos estão na escola integral (CASTRO, 2013, p. 9)

Já Elisa (uma analista de sistemas de 33 anos, que tinha um perfil econômico mais modesto do que o de Rita, morava de favor na casa da sogra), conta que quando engravidou do primeiro filho foi demitida de seu emprego informal, e que para dar conta das despesas, ela e o marido tiveram que vender o carro e ela passou a vender cosméticos de catálogo. Desempregada e com filho pequeno, conseguiu retornar ao mercado de trabalho e foi atuar em *home office*. Disse gostar de alguns pontos da nova modalidade de trabalho como evitar o trânsito e não precisar se vestir de maneira formal. Contudo, ao ser questionada sobre a rotina de trabalho, fica evidente que havia uma confusão de fronteiras entre trabalho produtivo e reprodutivo, ela conta que não conseguia estabelecer fronteiras entre o tempo de tarefas relativas à casa e o tempo relativo ao trabalho em *home office* (CASTRO, 2013, p.10).

Além do mais, o marido de Elisa não compartilhava o cuidado com a criança e, assim, quando passou a atuar de 3 a 4 dias por semana no escritório a pedido do chefe, ela teve que estruturar um arranjo familiar para os cuidados do seu bebê (no caso sua mãe), posto que ela não possuía renda para contratar uma babá ou um serviço de creche em tempo integral. No nascimento do segundo filho, assim como Rita, Elisa não teve direito à licença maternidade e apesar da ajuda de sua mãe, houve 40 dias em que ela precisou levar o bebê para o escritório por causa da amamentação. (CASTRO, 2013)

Assim como Rita e Elisa, as mulheres entrevistadas por Scott-Dixon (2004, apud CASTRO, 2013, p.130) em sua pesquisa no Canadá, seguem o mesmo padrão daquelas, ou seja, a modalidade flexiva não aparece como uma experiência prazerosa, mas como ferramenta de conciliação entre trabalho e família que pode causar sofrimento. O que não aparece de maneira tão contundente na trajetória dos homens em *home office*.

No mesmo sentido os relatos da pesquisa feita por Oliveira (2017, p. 123), dos quais a situação de quem trabalha em *home office* e tem família “está longe de funcionar como uma possibilidade de conciliar os prazeres da companhia familiar com as responsabilidades profissionais”.

Nota-se diferenças entre as histórias de Rita e Elisa, que apesar de serem parecidas - na manutenção dos papéis tradicionais de gênero, a maternidade pensada como fator que influencia suas carreiras profissionais, as duas não tiveram licença maternidade e na confusão das fronteiras entre o *home office* e o trabalho reprodutivo - a dimensão de classe mostra-se clara: Rita escolheu o *home office* como maneira de conciliar o trabalho com o cuidado dos filhos e possuía creche em tempo integral para eles - o que lhe permitia continuar trabalhando. Já Elisa não teve opção, o *home office* apresentou-se para ela como única opção para voltar ao mercado de trabalho, e ela só conseguiu conciliar as atividades com um arranjo familiar.

Segundo Esquivel, Faur e Jelin (2012, apud Garcia e Marcondes, 2020)

as chamadas “estratégias de conciliação” são diferenciadas pela classe social. Nas classes mais baixas, usam da família estendida com avós, filhas mais velhas, tias e mães compartilhando o trabalho doméstico. Essas redes seguem existindo mesmo quando não há coresidência. Nas classes mais altas, as mulheres contam com o serviço doméstico (mal) remunerado de outras mulheres, que se encarregam dos afazeres domésticos e de algumas tarefas de cuidado. Apesar de poder delegar tarefas, sempre cabe à mulher a responsabilidade de organização das tarefas domésticas, bem como lidar com emergências.

Gláucia, então com 30 anos, teve seu primeiro filho aos 25 e, após o período de licença-maternidade, pediu demissão para buscar uma oportunidade que sempre desejou. Tanto ela quanto o marido possuíam carreiras consolidadas e uma vida financeira estável, o que permitiu essa decisão. Optou por atuar em *home office* por um tempo para aproveitar os primeiros meses de vida do filho em tempo integral. No entanto, ao descrever sua experiência, revelou percepções ambíguas. Apesar de inicialmente conseguir dividir bem as atividades e até trabalhar além do necessário por receio de parecer improdutivo, sentia a falta de estrutura e controle no ambiente doméstico. Com o tempo, percebeu que não gostava de trabalhar em casa, pois a ausência de interação social a deixava ansiosa e desconfortável. Após dois meses nessa modalidade, decidiu encerrar o *home office*, admitindo que a experiência a deixava inquieta, passava o dia inteiro de pijama, reforçando sua preferência pelo ambiente do escritório, onde poderia interagir com outras pessoas e manter uma rotina mais organizada (CASTRO, 2013, p. 14).

Ao retornar ao trabalho na empresa, o marido de Glaucia assumiu o cuidado com as crianças que ela não conseguia devido a rotina de trabalho incerta e intensa. Além disso, o casal contava com o trabalho de uma babá e de uma empregada fixa. Glaucia entendia ter transferido o exercício da maternidade ao marido, que compartilhava com ela, a babá e a creche, a tarefa do cuidado da criança e não se sentia menos mãe por isso. Ainda, avaliou positivamente o compartilhamento das tarefas porque entendia que o exercício da maternidade não dependia exclusivamente dela. “Ao afirmar que ele era “mais mãe do que ela” reconhecia que ele possuía as mesmas habilidades que uma mulher possui para cuidar de uma criança. Percebia a performance da maternidade, portanto, como um exercício desvinculado do gênero feminino” (CASTRO, 2013, p. 16)

Nesse sentido, a visão de mundo de Glaucia se difere da de Rita e Elisa, pois para ela equilibrar maternidade e trabalho não significa abdicar de uma carreira bem-sucedida.

A flexibilidade do *home office*, por vezes também está associada a flexibilização dos contratos de trabalho. Conforme Oliveira (2017), as entrevistadas Rose e Anita também não tiveram direito à licença maternidade, relataram como experiência de risco e insegurança. Rose relatou preferir trabalhar em *home office* pela oportunidade de acompanhar de perto o desenvolvimento de seu filho, contudo, sem direito a licença maternidade por ser uma prestadora de serviços, ela conta que chegou a participar de reuniões com clientes ao mesmo tempo em que amamentava seu filho e, algumas vezes, seus clientes eram surpreendidos com o choro da criança em meio às reuniões. Anita contou que foi obrigada a negociar uma espécie de afastamento, contando apenas com um acordo informal que poderia ser desfeito a qualquer tempo.

Por sua vez, a entrevistada Liliana, sempre trabalhou de modo registrado em regime da CLT e assim, quando sua filha nasceu pôde desfrutar do direito à licença maternidade. Quando do seu retorno, foi convidada a assumir um cargo de gerência na modalidade do *home office*, no qual relatou que apenas com os arranjos que se constituem para os cuidados é possível às mulheres exercerem carreira. “Elas (as mulheres) mobilizam redes de apoio familiar ou contratam serviços de terceiros – babá, ajudantes e os serviços de instituições educacionais. São os caminhos encontrados e que permitem a manutenção das mulheres no mercado de trabalho”. (OLIVEIRA, 2017, p.146)

Apesar do suporte oferecido por redes de apoio familiar ou serviços terceirizados, as mulheres continuam sendo cobradas pelo cumprimento de seus papéis sociais de mãe e esposa. Anita, por exemplo, sente a pressão de não priorizar as tarefas tradicionalmente consideradas femininas e se autocobra por isso. Rose, por sua vez, enfrenta um forte sentimento de culpa, o que a levou a reduzir seu tempo dedicado ao trabalho, agravado também pela cobrança do marido, que chegou a fazer comentários depreciativos, como: “você vai dormir com seu chefe?”. Além disso, ao comparecer a uma reunião escolar do filho, Rose ouviu da professora uma observação que reforçou essa cobrança social: “nossa, eu achei que o João só tivesse pai” (OLIVEIRA, 2017, p. 149).

Desse modo, vimos que a divisão sexual do trabalho no capitalismo, em sua plasticidade, não mais destina as mulheres exclusivamente ao trabalho de reprodução social, o capital as insere no mercado de trabalho com vistas a flexibilização e precarização e esse é um dos fatores que desembocará em uma crise nos cuidados. Assim surge a nova configuração da divisão sexual do trabalho: a conciliação da vida familiar com a profissional, já que a inserção delas no mercado não as desresponsabilizou do trabalho doméstico e de cuidados e, por isso, a sua manutenção no mercado de trabalho não é tarefa fácil.

Nesse contexto, o *home office* surge como promessa de “solução” para a conciliação entre trabalho e família, tendo em vista que o trabalho profissional pode ser realizado de casa, possibilitando à mulher a flexibilidade de horários e a execução dos dois trabalhos no mesmo espaço e ao mesmo tempo. A realidade se mostra diferente.

De acordo com as pesquisas apresentadas (Castro, 2013 e Oliveira, 2017), pode-se inferir uma experiência negativa com relação a modalidade, que causa sofrimento, cansaço extremo e que está longe de conciliar o trabalho reprodutivo com o trabalho produtivo.

A maioria não teve direito a licença maternidade e relata a impossibilidade de exercer o trabalho profissional no tempo em que as crianças não estão na escola ou dormindo. Assim, muitas delas trabalham no período em que as crianças estão na escola integral, de madrugada enquanto elas dormem, contam com arranjos familiares (na maioria dos casos recorrem às suas mães), ou àquelas que possuem condições financeiras melhores contratam serviços de terceiros (babás, empregadas domésticas, serviços privados educacionais).

Vale ressaltar que essas pesquisas foram feitas com mulheres que de algum modo já trabalhavam no setor da tecnologia da informação, analistas de sistemas, entre outras, isto é, que já estavam acostumadas com alguma tecnologia.

O nosso questionamento parte dessa situação pré-pandemia e procura compreender como ocorreu na pandemia da Covid-19, em que várias profissões que não estavam inseridas no setor tecnológico tiveram que migrar de forma urgente e sem preparo para o *home office*? Além disso, como ficou a situação das mulheres que não puderam contar com as suas redes de apoio, serviços educacionais e serviços de terceiros pagos? É isso que procuramos responder no próximo capítulo.

## **CAPÍTULO 2 – A PANDEMIA DA COVID-19: PESQUISAS DO PERÍODO**

O segundo capítulo buscou com base em revisões bibliográficas e pesquisas empíricas realizadas no período contextualizar a pandemia e analisar as transformações que a pandemia da Covid-19 trouxe para o mercado de trabalho e para o trabalho em *home office*. Inicialmente, apresentamos dados da PNAD-Covid-19, destacando estatísticas relevantes sobre a pandemia e a adoção do *home office* durante o período. Em seguida, discutimos as condições de trabalho das mulheres, analisando os desafios específicos enfrentados em conciliar demandas profissionais e domésticas em um cenário de isolamento social através de pesquisas realizadas no período. Por fim, abordamos as particularidades do trabalho docente em regime de teletrabalho durante a pandemia da Covid-19, com destaque para as atividades desempenhadas pela categoria e os desafios enfrentados nesse período.

### **2.1 A pandemia da Covid-19 e o *home office* análise de dados da PNAD-Covid-19 e estudos do período**

A pandemia da Covid-19 foi uma crise global de saúde causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, identificado pela primeira vez em Wuhan, na China, no final de 2019. A doença, caracterizada por sintomas que variavam de leves a graves, como febre, tosse, dificuldade respiratória e, em casos críticos, insuficiência respiratória e morte, rapidamente se espalhou para todos os continentes.

Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou o surto como uma pandemia, destacando sua gravidade e alcance global. Governos de diversos países adotaram medidas para conter o contágio como lockdowns, distanciamento social, uso obrigatório de máscaras, campanhas de higienização e restrições de viagens. Ao mesmo tempo, sistemas de saúde enfrentaram o colapso de atendimento, especialmente durante os picos de casos.

A pandemia gerou impactos profundos na saúde pública, economias, relações sociais e educação, levando à perda de milhões de vidas e ao agravamento de desigualdades sociais. Por outro lado, a rápida mobilização científica resultou no desenvolvimento de vacinas em tempo recorde, como as da Pfizer-BioNTech,

Moderna e AstraZeneca, que se tornaram ferramentas essenciais para controlar a disseminação do vírus e reduzir o número de mortes.

Como forma de evitar o contágio dos trabalhadores, muitas empresas e instituições públicas adotaram o teletrabalho em domicílio/ *home office*, ampliando significativamente o contingente de trabalhadores e o escopo de atividades realizadas em *home office*. Segundo a PNAD-COVID19<sup>26</sup>, na primeira semana de junho de 2020, o número de pessoas trabalhando nessa modalidade no Brasil chegou a 8.914 milhões, o equivalente a 11% da população ocupada e não afastada. Isso porque, como dito, a pandemia da Covid-19 alterou as mais diversas dimensões da vida cotidiana da sociedade, tendo em vista que a Organização Mundial da Saúde (OMS), recomendou o isolamento social a fim de minimizar a transmissão do vírus.

O teletrabalho, nesse contexto da pandemia, foi apontado como “privilégio”, dada a devastação do trabalho e do mercado de trabalho (Oliveira & Pochmann, 2020) potencializada pela pandemia. A ideia de privilégio se dá em face ao perfil da parcela da classe trabalhadora que pode transferir seu trabalho para o ambiente doméstico, com possibilidade de manutenção de seus empregos e remunerações, enquanto outra parcela teve que aceitar acordos de redução de salários, suspensão de contratos de trabalho, alterações em suas jornadas de trabalho, entre outras.

A alternativa de afastamento não foi viável para a maioria dos trabalhadores, que não possuíam escolha sobre as condições de trabalho. Aqueles que dependiam do trabalho informal, de atividades pontuais, do comércio de rua e outros em situações instáveis, sem recursos para acumular mantimentos ou reservas financeiras, foram obrigados a enfrentar os riscos de contaminação para garantir sua subsistência.

No estudo *“Duração do trabalho remoto e diagnóstico positivo de COVID-19: análises dos dados da PNAD COVID19”*, foi observado menor risco de diagnóstico positivo para COVID-19 entre os trabalhadores que estavam especialmente em

---

<sup>26</sup>A PNAD COVID-19, uma versão adaptada da PNAD Contínua realizada em parceria com o Ministério da Saúde, teve como objetivos monitorar sintomas associados à síndrome gripal e avaliar os impactos da pandemia no mercado de trabalho. O questionário foi dividido em duas partes: uma sobre sintomas gripais, aplicada a todos os moradores, e outra sobre a situação de trabalho, destinada a pessoas em idade ativa. A pesquisa acompanhou mensalmente cerca de 48 mil domicílios em todo o Brasil, entre maio e novembro de 2020.

trabalho remoto por 3 meses ou mais, o que evidencia o alcance do objetivo do distanciamento físico (SANTOS, MEIRA, CONDE e RINALDI, 2023).

Análises do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2020)<sup>27</sup>, dos dados da PNAD-Covid-19 revelam que as ocupações mais impactadas, com mais de 30% dos trabalhadores perdendo seus empregos, incluem trabalhadores elementares na agropecuária, ajudantes na preparação de alimentos, cuidadores pessoais, ambulantes, vendedores e trabalhadores de limpeza. Essas profissões, que dependem de equipamentos, procedimentos ou espaços físicos específicos, enfrentaram grandes dificuldades ou impossibilidade de adaptação ao trabalho remoto. Além disso, dados da Organização Internacional do Trabalho apontam um aumento significativo na precarização do trabalho durante a pandemia<sup>28</sup>.

As análises do Ipea<sup>29</sup> sobre o tema, no período de maio-julho de 2020, mostram que as desigualdades de renda e condições de trabalho se tornaram ainda mais evidentes durante a pandemia. A maioria dos trabalhadores informais, ao ser afastada, não recebeu nenhuma renda proveniente do trabalho<sup>30</sup>. Entre os trabalhadores por conta própria, apenas pouco mais de um terço conseguiu obter alguma renda. Já no caso dos trabalhadores formais do setor privado, 81% continuaram a receber renda, mesmo estando afastados.

Ainda segundo dados da PNAD Covid-19, conduzida pelo IBGE, a desocupação da força de trabalho registrou índices elevados, aumentando de 10,7% em maio para 14,2% em novembro de 2020. Esse impacto não ocorreu de forma uniforme entre homens e mulheres. Enquanto a taxa de desocupação masculina subiu de 9,6% para 11,9% no período, a taxa entre mulheres foi significativamente maior, passando de 12,2% para 17,2% (BARROSO, CARVALHO e UEHARA, 2021).

---

<sup>27</sup> Góes GS, Martins FS, Nascimento JAS. O trabalho remoto e a pandemia: a manutenção do status quo de desigualdade de renda no país. *Carta Conjuntura* 2020; 49(32):1-13.

<sup>28</sup> International Labour Organization (ILO). COVID-19 crisis and the informal economy: Immediate responses and policy challenges [Internet]. 2020 [cited 2022 fev 10]. Available from: [https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/publications/WCMS\\_743623/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/publications/WCMS_743623/lang--en/index.htm).

<sup>29</sup> Góes GS, Martins FS, Nascimento JAS. O trabalho remoto nos setores formal e informal na pandemia. *Carta Conjuntura* 2020; 48:1-11

<sup>30</sup> 4. Infelizmente, não é possível separar o que fora pago pelo empregador e o que eventualmente tenha sido pago pelo governo no âmbito da Medida Provisória (MP) no 936/2020 (Nogueira, Silva e Carvalho, 2020).

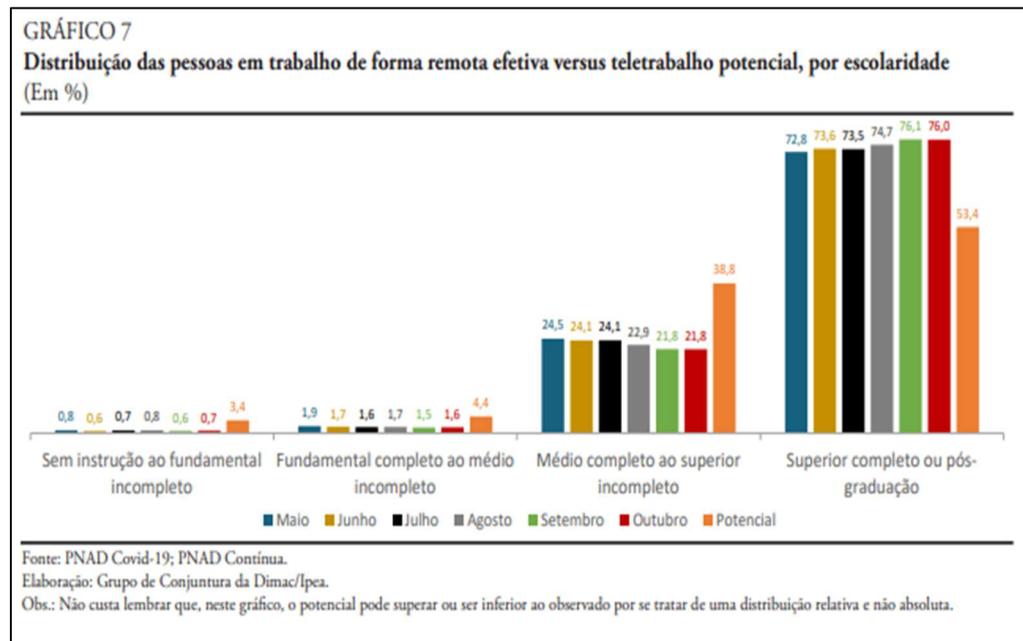
Com relação ao teletrabalho, os dados da PNAD Covid-19 apontaram que em maio de 2020, 13,3% da força de trabalho ocupada, equivalente a 8,7 milhões de pessoas, realizava atividades remotamente. Esse percentual caiu para 9,1% em novembro, com 7,3 milhões de trabalhadores, refletindo o retorno gradativo ao trabalho presencial em alguns setores. Destaca-se a participação feminina, que em maio atingiu quase 18%, enquanto os homens representaram 10,3% (Ibidem).

Entre as possíveis explicações para a queda progressiva a partir de junho, destacam-se: a adaptação dos espaços de trabalho aos protocolos de biossegurança; a implementação de orientações para casos suspeitos ou confirmados de Covid-19; instruções sobre medidas de higiene, ventilação adequada dos ambientes, uso de máscaras, fornecimento de álcool em gel e materiais descartáveis; a alternância entre jornadas de trabalho remoto e presencial; além da redução da jornada e a alteração nos horários de funcionamento (SANTOS, MEIRA, CONDE e RINALDI, 2023). O principal, como apontava Marx, que na grande maioria das empresas, o trabalho é coletivo, ou seja, a cultura da empresa é mais fácil de ser preservada, a inovação é resultante de interações, o que pode assegurar maior produtividade e mais concentração. As empresas estão avaliando melhor qual é a melhor estratégia para os seus negócios e criam-se uma variedade de situações.

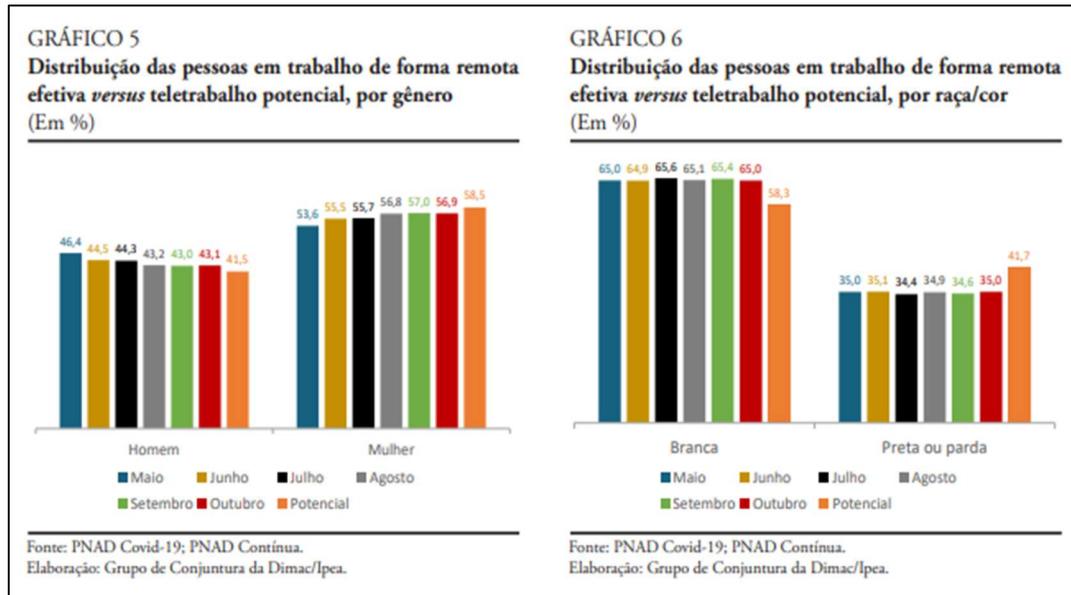
Segundo estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), os dados da PNAD-Covid-19 apontaram que 18,5% de todos os rendimentos efetivamente recebidos pelos trabalhadores ocupados em outubro de 2020 foram provenientes de pessoas em trabalho remoto. Desses 18,5% da massa de rendimentos gerada em trabalho remoto, 39,1% do total foi recebido em São Paulo, 15,0% no Rio de Janeiro e 5,6% no Paraná, ou seja, de forma assimétrica entre as Unidades Federativas (IPEA, 2020).

Os dados evidenciam que *home office* foi mais prevalente entre pessoas adultas, brancas, com maior escolaridade e rendimentos médios de R\$6.479,00. Em contrapartida, trabalhadores com menor nível de instrução, como empregados domésticos e trabalhadores de rua, enfrentaram maior dificuldade de aderência ao trabalho remoto, em parte devido à exclusão tecnológica e à natureza de suas atividades (BARROSO, CARVALHO e UEHARA, 2021).

Ao analisar a distribuição das pessoas em *home office* de acordo com a escolaridade, conforme mostrado no Gráfico 7 da pesquisa do Ipea, observa-se que 76,0% desses trabalhadores possuem ensino superior completo. Além disso, nota-se um aumento gradual desse percentual ao longo dos meses, acompanhado pela redução da proporção de trabalhadores remotos com escolaridade de nível médio completo (IPEA, 2020).

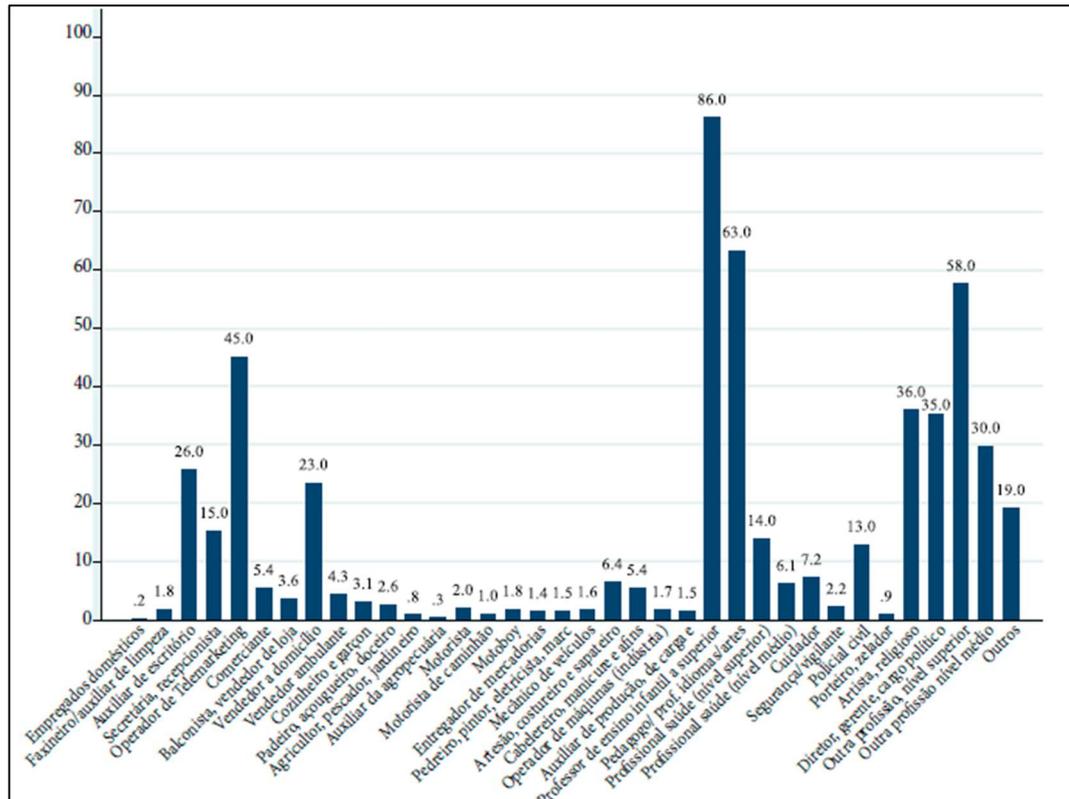


Ademais, em outubro de 2020, segundo dados da PNAD Covid-19, 56,9% das pessoas em teletrabalho eram mulheres, mantendo uma estabilidade nos últimos meses da pesquisa, como mostra o Gráfico 5. Além disso, 65,0% das pessoas em *home office* em outubro eram brancas, um percentual superior ao observado no recorte de gênero (IPEA, 2020).



O setor que mais favoreceu a adoção do trabalho *home office* foi o de serviços, sendo a administração pública o subsetor de destaque com 41,7%, em maio, avançando para 49,4% em novembro. É necessário ponderar o peso significativo da educação neste segmento com a migração das aulas presenciais para o modelo de ensino virtual durante a pandemia. Contudo, muitas funções típicas da administração pública também aderiram ao trabalho remoto, mudança que provavelmente serviu para manter uma parte relevante do pessoal ocupado neste formato, tendo em vista que a experiência também serviu para constatar que parte do trabalho burocrático e técnico pode ser realizado à distância e com economia de aproximadamente 3 bilhões de reais em 2020, segundo a Secretaria do Tesouro Nacional (BARROSO, CARVALHO e UEHARA, 2021).

Nesse sentido, os professores da educação básica, incluindo os níveis fundamental, médio e superior, foram os profissionais com maior frequência de trabalho remoto, alcançando 86%. Eles também desempenharam suas atividades remotamente por mais tempo, seguidos por pedagogos, professores de idiomas, música, arte e reforço escolar (63%) e por outros profissionais com ensino superior, como advogados, engenheiros, contadores e jornalistas (58%) (SANTOS, MEIRA, CONDE e RINALDI, 2023). Vejamos o gráfico elaborado pelos pesquisadores.



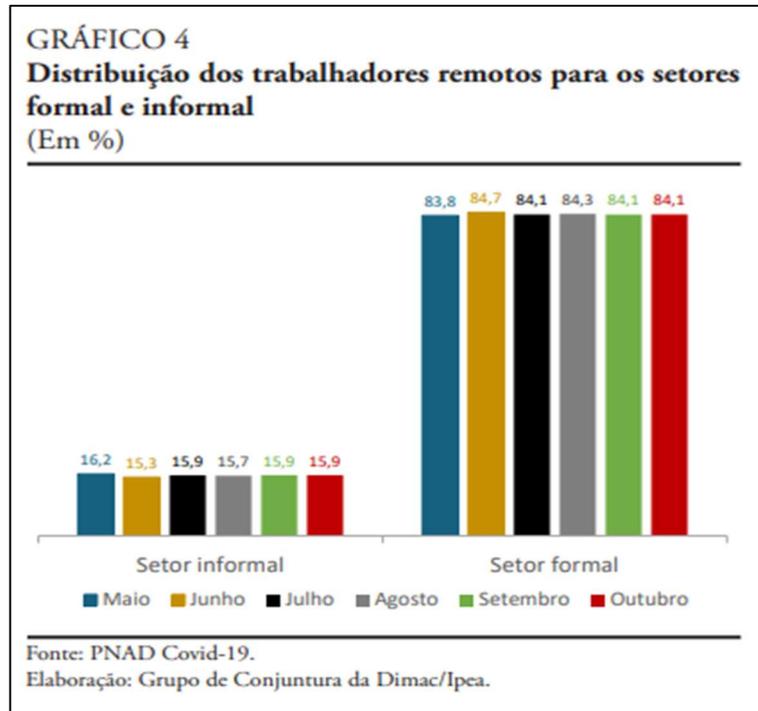
Fonte: SANTOS, MEIRA, CONDE e RINALDI, 2023

Outro subsetor que registrou elevado índice de trabalhadores em atividades *home office* foi o de informação, comunicação e atividades financeiras e imobiliárias, com participação que ultrapassou 26% da força de trabalho ocupada no mês de maio, o que indica também a forte adesão do setor privado ao *home office*. No tocante ao setor industrial, dada a natureza dessa atividade produtiva, o trabalho virtual ficou em torno de 6% (BARROSO, CARVALHO e UEHARA, 2021).

O teletrabalho foi mais comum entre trabalhadores com carteira assinada no setor privado (41% em maio e 36,8% em novembro). Entre servidores públicos e militares, a participação cresceu de 21,5% para 27,8%. Para trabalhadores por conta própria, o índice permaneceu em torno de 14,5%, refletindo maior dificuldade de adesão devido à diversidade de suas atividades. Trabalhadores informais, com rendas instáveis, tiveram as menores chances de atuar remotamente, com apenas 16% conseguindo manter suas funções à distância (Ibidem).

Do mesmo modo, de acordo com pesquisa do Ipea (2020), a maioria esmagadora dos trabalhadores em *home office* pertence ao setor formal, tendência observada consistentemente ao longo dos meses analisados pela pesquisa. Em outubro, 6,4 milhões eram do setor formal, representando 84,1% desse grupo,

enquanto 1,2 milhão, ou 15,9%, estavam no setor informal. Esses dados, como ilustrado nos gráficos abaixo, destacam a predominância do teletrabalho entre os trabalhadores formais.



**TABELA 2**  
**Pessoas em trabalho remoto segmentadas pelos setores formal e informal**  
(Em milhões)

Regiões	Número de pessoas em maio	Número de pessoas em junho	Número de pessoas em julho	Número de pessoas em agosto	Número de pessoas em setembro	Número de pessoas em outubro
Setor formal	7,2986	7,3614	7,0684	7,0573	6,7905	6,3894
Setor Informal	1,4108	1,3325	1,3344	1,3185	1,2829	1,2066

Fonte: PNAD Covid-19.  
Elaboração dos autores.

Regionalmente, o Sudeste liderou no percentual de trabalhadores em *home office*, alcançando 17% da força de trabalho. Em todas as regiões, as mulheres registraram maior participação, ocorrência que pode ser explicada pelo fato de representarem grande parte da força de trabalho empregada nos segmentos da administração pública, educação, serviços de escritório, entre outros, os quais adotaram expressivamente a modalidade do trabalho *home office* durante a pandemia (BARROSO, CARVALHO e UEHARA, 2021).

A pandemia também impactou os rendimentos do trabalho, que sofreram queda significativa em 2020. Em maio, o rendimento médio real foi de R\$ 1.954, o menor valor do período. As mulheres receberam, em média, R\$ 1.746, enquanto os homens

tiveram uma média de R\$ 2.109. Comparando-se ao primeiro trimestre de 2020, a renda média apresentou queda de 25%, com redução de 27% para homens e 23% para mulheres (Ibidem).

Acerca das condições de trabalho durante a pandemia, a pesquisa realizada<sup>31</sup> pelo Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS)<sup>32</sup> apontou que a possibilidade de trabalhar remotamente não estava acessível a todas as ocupações e setores econômicos. Entre os respondentes, 92,6% possuem nível superior, incluindo especialização, mestrado e doutorado, o que sugere uma relação entre a formação acadêmica e a possibilidade de adoção do *home office* (BRIDI, BOHLER e ZANONI, 2020).

Os dados dessa pesquisa revelaram mudanças significativas nas condições de trabalho, especialmente no aumento da carga horária. Antes da pandemia, 16,11% dos trabalhadores desempenhavam suas atividades por mais de 8 horas diárias. Durante o período pandêmico, esse percentual subiu para 34,44%, representando um crescimento de 113,69%. O aumento da carga semanal também foi expressivo, com a parcela de trabalhadores atuando 6 dias por semana crescendo de 8,39% para 18,10% (variação de 115,78%) e os que trabalham 7 dias passando de 2,32% para 17,77% (crescimento de 666,66%), indicando uma redução significativa no tempo de descanso (BRIDI, BOHLER e ZANONI, 2020).

Com relação à intensidade do trabalho, 48,45% dos respondentes relataram um ritmo mais acelerado no *home office*. Ademais, 87,2% consideraram que a qualidade do trabalho presencial é superior ou equivalente ao remoto. Entre os 551

---

<sup>31</sup> A metodologia da pesquisa: 916 (novecentos e dezesseis) respostas submetidas, sendo consideradas 906 (novecentos e seis) respostas válidas, em âmbito nacional, entre os dias 05 a 17 de maio de 2020, entre diversos setores, segmentos econômicos e categorias profissionais. O critério para escolha dos respondentes foi apenas um, o de ter iniciado o trabalho remoto durante e em decorrência da pandemia COVID-19, tendo em vista a necessidade de distanciamento social recomendada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e por epidemiologistas. Trata-se de pesquisa com abordagem preponderantemente quantitativa, com fonte de dados primários obtidos por meio de um questionário, cuja elaboração foi feita pela plataforma Google Forms e contou com 37 perguntas divididas entre as seguintes categorias: a) perfil, b) relações de trabalho; c) condições de trabalho; d) alterações na jornada e carga horária de trabalho e, por último, uma questão aberta (opcional) para o trabalhador relatar a sua experiência no trabalho remoto. As questões que oportunizavam respostas livres, chamadas questões abertas, foram tratadas qualitativamente através da utilização do software aberto KH Coder (HIGUCHI, 2020), que reúne diferentes métodos e ferramentas de análise e visualização de conteúdo textual. Portanto, pode-se definir que a metodologia adotada foi quanti-qualitativa.

<sup>32</sup> BRIDI, Maria Aparecida; Fernanda Ribas Bohler, Alexandre Pilan Zanoni. Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020.

profissionais que possuem metas de produtividade, 25,05% relataram aumento dessas metas durante a pandemia (BRIDI, BOHLER e ZANONI, 2020).

As dificuldades do trabalho remoto foram apontadas por 654 respondentes, sendo as principais: falta de contato com colegas (60,55%), interrupções frequentes (54,59%) e dificuldade de separar a vida pessoal da profissional (52,91%). Por outro lado, as principais vantagens foram: flexibilidade de horários (69,09%), eliminação do tempo de deslocamento (66,23%) e menor preocupação com a aparência (58,61%). De forma geral, 48,34% dos trabalhadores reconhecem tanto aspectos positivos quanto negativos nessa modalidade (BRIDI, BOHLER e ZANONI, 2020).

Quanto às condições ergonômicas e tecnológicas, a maioria dos trabalhadores avaliou como razoáveis os equipamentos e infraestrutura disponíveis para o *home office*. Sobre preferência pela modalidade remota, 47,91% dos respondentes afirmaram não desejar continuar trabalhando dessa forma, mesmo tendo essa opção. Em contrapartida, 40,29% gostariam de permanecer no modelo remoto, ainda que parte deles não tivesse essa alternativa garantida (BRIDI, BOHLER e ZANONI, 2020).

No que se refere a mudanças contratuais, não houve redução oficial de carga horária ou salários para a grande maioria. No entanto, 5,08% relataram diminuição da jornada de trabalho e 4,75% sofreram redução salarial. Além disso, 6,18% dos trabalhadores tiveram férias individuais antecipadas devido a acordos coletivos (BRIDI, BOHLER e ZANONI, 2020).

De maneira geral, os resultados evidenciam que o trabalho remoto durante a pandemia levou à sobrecarga de trabalho, com aumento das horas trabalhadas e maior pressão por produtividade. Esse efeito já vinha sendo discutido por estudiosos do mundo do trabalho antes da pandemia, que apontavam para os custos assumidos pelos trabalhadores no *home office*, como a fusão entre tempo profissional e pessoal e os impactos na qualidade do trabalho (BRIDI, BOHLER e ZANONI, 2020).

A principal desvantagem apontada pelos respondentes foi a falta de interação social. Do ponto de vista sociológico, essa fragmentação pode dificultar a formação de redes de solidariedade e a organização coletiva dos trabalhadores, favorecendo uma cultura de individualismo crescente no ambiente de trabalho (BRIDI, BOHLER e ZANONI, 2020).

Ainda assim, muitos trabalhadores reconheceram vantagens no *home office*, como a flexibilidade horária e a redução do tempo gasto em deslocamentos. No entanto, a queda na qualidade do trabalho relatada pela maioria dos entrevistados, em especial do setor público, levanta questionamentos sobre as consequências do trabalho remoto na eficiência dos serviços oferecidos à sociedade (BRIDI, BOHLER e ZANONI, 2020).

A análise dos dados da PNAD-Covid-19 e estudos do período evidenciam que a pandemia da Covid-19 acelerou mudanças estruturais no mercado de trabalho, tornando o *home office* uma alternativa viável para determinados setores. No entanto, a implementação do teletrabalho não foi homogênea e revelou desigualdades significativas, especialmente entre trabalhadores formais e informais.

As desigualdades de acesso ao *home office* ficaram evidentes. Profissionais com maior escolaridade e em funções administrativas foram mais beneficiados, enquanto trabalhadores informais e de setores essenciais tiveram poucas ou nenhuma alternativa para aderir ao trabalho remoto, enfrentando maiores riscos de exposição ao vírus e instabilidade econômica.

Embora o teletrabalho tenha proporcionado benefícios como flexibilidade e redução do tempo de deslocamento, também gerou desafios, como a intensificação das jornadas e a falta de interação social, fatores que impactaram a saúde mental e a produtividade dos trabalhadores.

Por fim, é importante destacar que, apesar das limitações e desafios, o *home office* mostrou-se uma alternativa viável para alguns setores durante a pandemia, contribuindo para a continuidade das atividades econômicas e a redução da transmissão do vírus. No entanto, sua implementação deve ser analisada criticamente, levando em conta as desigualdades estruturais e os impactos na saúde mental, produtividade e qualidade de vida dos trabalhadores. Além disso, é necessário considerar os desafios decorrentes da falta de infraestrutura adequada, do aumento da carga de trabalho e da dificuldade de estabelecer limites claros entre vida profissional e pessoal. A desigualdade na distribuição das oportunidades de teletrabalho também ressalta a necessidade de políticas mais equitativas que garantam condições justas para todos os trabalhadores, independentemente do setor ou nível de escolaridade. Dessa forma, a experiência do *home office* durante a

pandemia deve servir como base para reflexões mais amplas sobre as transformações no mundo do trabalho e seus impactos sociais a longo prazo.

## **2.2 A pandemia da Covid-19 e a desigualdade de gênero nas condições de trabalho do *home office***

O isolamento social e o *home office* imposto evidenciaram diversos problemas existentes no Brasil e no mundo, dentre eles os conflitos entre trabalho em casa e a família, um aumento no trabalho doméstico e demanda por cuidado, pois as principais instituições dos cuidados (creches, escolas, asilos, entre outros) foram fechadas.

Assim faz-se necessário compreender como o *home office* se configura em razão da assimetria entre os papéis sociais atribuídos a homens e mulheres em razão da divisão sexual do trabalho e que ainda prevalecem bem demarcados na sociedade, apesar das mudanças culturais e políticas forcejadas pelas lutas sociais em torno da igualdade entre os sexos.

O domicílio, local frequentemente utilizado para a realização do teletrabalho, reflete uma divisão desigual do trabalho doméstico, na qual as mulheres são as principais responsáveis, dedicando mais horas semanais a essas atividades (CEPAL, 2021).

Na obra “*Coronavírus: O trabalho sob fogo cruzado*” (2020), Ricardo Antunes ao discorrer sobre a iminente expansão do teletrabalho no pós-pandemia, alerta para a intensificação do trabalho feminino, haja vista a acumulação do trabalho produtivo e o reprodutivo, atribuído com mais frequência às mulheres, aumentando a já desigual divisão sociossexual e racial do trabalho (ANTUNES, 2020, p. 28). Em razão dessa divisão sociossexual e racial do trabalho, o autor aponta que as mulheres trabalhadoras brancas sofrem mais que os homens brancos, enquanto as trabalhadoras negras são mais penalizadas que as brancas.

Antunes reforça que o capital pandêmico opera de forma diferenciada ao afetar a classe trabalhadora, atingindo de forma mais intensa o corpo-classe das mulheres. Ele observa que as trabalhadoras negras, indígenas, imigrantes, refugiadas e LGBTQIA+ são as mais penalizadas, evidenciando como a pandemia acentuou

desigualdades sociais e econômicas, mascaradas inicialmente por uma aparência policlassista (ANTUNES, 2020, p. 32).

Ressalta-se, portanto, que a pandemia impactou mulheres e homens de maneiras distintas. No entanto, dentro do grupo de mulheres, que é heterogêneo, é essencial considerar dimensões como raça, escolaridade, nacionalidade, orientação sexual, entre outros fatores.

A pesquisa realizada pela Sempre Viva Organização Feminista (SOF), no relatório “*Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia*”, lança luz para as dinâmicas do cotidiano dos domicílios, com ênfase no trabalho e nas condições de vida a partir da experiência das mulheres durante a pandemia da Covid-19. Dentre os principais resultados da pesquisa destacam-se: 50% das mulheres brasileiras passaram a cuidar de alguém na pandemia, 72% das entrevistadas afirmaram que aumentou a necessidade de monitoramento e companhia (dimensão do cuidado invisibilizada, em razão de não ser uma atividade específica, mas um estado de sempre alerta); 41% das mulheres que seguiram trabalhando durante a pandemia com manutenção de salários afirmaram trabalhar mais na quarentena; 40% delas afirmaram que a pandemia e a situação de isolamento social colocaram a sustentação da casa em risco, sendo a maior parte de mulheres negras, que relataram dificuldades em pagar contas básicas ou aluguel; 58% das mulheres desempregadas são negras; 61% das mulheres que estão na economia solidária são negras; 8,4% das mulheres afirmaram ter sofrido alguma forma de violência no período do isolamento, acerca da percepção de violência, 91% das mulheres acreditam que a violência doméstica aumentou ou se intensificou durante o período de isolamento social<sup>33</sup>.

A pandemia trouxe insegurança financeira para muitas trabalhadoras, especialmente para as mulheres. A pesquisa mostrou que no momento do isolamento social, 53% das mulheres seguiram trabalhando a partir de casa com a manutenção do salário, sendo que para 8% o trabalho à distância era inviável, embora também

---

<sup>33</sup> Essa pesquisa foi orientada pela economia feminista e pelos estudos feministas sobre trabalho. A pesquisa foi realizada por meio de um questionário online composto por 52 questões fechadas. O período de coleta de dados se deu por duas semanas, de 27/04/2020 a 11/05/2020, através da plataforma Survey Monkey. O método “bola de neve” foi utilizado pela coleta online. Esta se deu primeiramente com o disparo para um grupo diverso de mulheres, nos diferentes estados brasileiros, com pedidos de repasse para outros grupos. O número de casos coletados foi 2.641 respostas. Para que nossa amostra fosse representativa para o Brasil, criamos a variável “peso\_amostral”, que deve ser utilizada para todas as estimativas, exceto a renda familiar.

seguiram sendo remuneradas. Cerca de 16% das entrevistadas relataram estar em casa sem trabalho remunerado após sofrerem prejuízo de renda, evidenciando o impacto da crise na renda familiar e na sustentabilidade dos lares. Cerca de 40% das mulheres, sendo a maioria negra (22%), apontaram a possibilidade de não conseguirem cobrir gastos essenciais devido ao contexto de crise e isolamento social (SOF, 2020).

Além disso, a pandemia trouxe uma rotina marcada pela sobreposição de responsabilidades entre o trabalho remunerado, doméstico e de cuidados. Segundo os dados, 61,5% das mulheres afirmaram que essa situação dificulta o trabalho remunerado; para 4% delas, torna-o totalmente inviável, enquanto 34,5% relataram não enfrentar dificuldades (SOF, 2020).

Já quanto a responsabilidade com o cuidado durante a pandemia, 47% afirmaram ser responsável pelo cuidado de outra pessoa e dentre essas 57% das mulheres são responsáveis por filhos de até 12 anos, enquanto 6,4% cuidam de outras crianças, sendo 60% destas mulheres negras. Isso sugere que muitas mulheres assumem cuidados além do núcleo familiar, como sobrinhos ou crianças da vizinhança. Além disso, 27% cuidam de idosos e 3,5% de pessoas com deficiência (SOF, 2020).

Assumir a responsabilidade pelo cuidado impacta diretamente a organização da vida de quem cuida, envolvendo a divisão dessa tarefa entre familiares, redes de apoio ou serviços públicos e privados, incluindo a contratação de trabalhadoras. No Brasil, essa distribuição é influenciada não apenas pela divisão sexual do trabalho, mas também por desigualdades de raça e renda. Nesse sentido, 32,4% das mulheres disseram encontrar apoio para o cuidado entre parentes ou pessoas da vizinhança, sendo que, destas, 55,5% são mulheres negras. O apoio ao cuidado por instituições foi indicado por 15% das entrevistadas, sendo que, destas, 56% são mulheres brancas. Ademais, 12% disseram que contratam uma pessoa para o cuidado, entre as quais, 52,4% são mulheres brancas (SOF, 2020).

Quando questionadas sobre mudanças na distribuição das tarefas domésticas durante a pandemia, 64% das entrevistadas afirmaram que a divisão permaneceu a mesma. Para 23%, a participação de outras pessoas diminuiu, enquanto 13% observaram um aumento (SOF, 2020).

A percepção das mulheres é que o trabalho doméstico e de cuidado se intensificou de forma geral durante a pandemia da Covid-19, bem como a sobrecarga sentida por elas.

Nessa perspectiva, a pesquisa conduzida pelo Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS) em parceria com a REMIR analisou os depoimentos dos entrevistados sobre a experiência de trabalho realizado no domicílio durante a pandemia, evidenciando as diferenças entre mulheres e homens (DIAGRAMA 1 e 2). A recorrência diferenciada de palavras nos recortes dos depoimentos de homens e mulheres desnudaram uma assimetria entre ambos quanto às atividades de cuidado dos filhos e da casa. Para os homens são centrais os termos “tempo”, “contato”, “pandemia” e “casa”, sendo que o termo “casa” se associa à questão de gestão do tempo de trabalho e não a do cuidado com filhos e ao trabalho doméstico. Para as mulheres, são centrais os termos “criança”, “cuidado”, “filho” e “casa”. Também, para as mulheres, apareceu com frequência expressiva termos relacionados à dificuldade de concentração e às interrupções que sofrem durante a atividade laboral em casa. Já para os homens, o termo “dificuldade” aparece conectado à questão de falta de contato com os colegas (BRIDI, UEHARA e ZANONI, 2020).

Vejamos os diagramas da pesquisa:



As mulheres participantes da pesquisa relataram que o trabalho remoto amplifica os desafios já existentes devido às atribuições do trabalho doméstico e do cuidado com os filhos. Enquanto essas dificuldades foram sistematicamente destacadas pelas mulheres — ao contrário dos homens, conforme análise prévia —, emergem tensões na reorganização das dimensões espaciais e ergonômicas do trabalho, bem como na gestão do tempo e do ritmo laboral. Apesar disso, algumas entrevistadas, assim como outros respondentes, também reconheceram vantagens no trabalho remoto, percebendo-o como uma oportunidade de articular as responsabilidades domésticas e de cuidado com as demandas profissionais (BRIDI, UEHARA e ZANONI, 2020).

Entre 2020 e 2023, diversas pesquisas investigaram a relação entre teletrabalho/*home office* e gênero, revelando padrões recorrentes de desigualdade. Um dos achados mais consistentes dessas análises foi a intensificação da sobrecarga das mulheres, que enfrentaram desafios adicionais na conciliação entre trabalho remunerado e trabalho reprodutivo dentro do mesmo espaço físico: o lar.

A dissertação *“FIQUE EM CASA! A experiência do teletrabalho e as suas repercussões para as funcionárias públicas do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro durante a Pandemia da COVID-19”*<sup>34</sup>, de Janaína Amaral de Moura (2023), identificou que o teletrabalho compulsório implementado no Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (TJRJ) durante a pandemia da COVID-19 aprofundou desigualdades de gênero, impondo uma sobrecarga de trabalho às funcionárias públicas. Além de desempenharem suas funções profissionais remotamente, elas assumiram ainda mais responsabilidades domésticas e de cuidados familiares, o que gerou conflitos e impactos negativos em sua saúde física e mental. A redistribuição das tarefas dentro das famílias foi desigual, mantendo as mulheres como principais responsáveis pelo trabalho doméstico, mesmo nos casos em que havia suporte de empregadas (MOURA, 2023).

Outro resultado relevante foi o custo adicional imposto às trabalhadoras para a realização do teletrabalho, incluindo gastos com equipamentos, infraestrutura e contas

---

<sup>34</sup> Pesquisa qualitativa e exploratória realizada com servidoras do TJRJ por meio de entrevistas abertas, guiadas por roteiro dividido em três blocos: perfil sociodemográfico, divisão sexual do trabalho doméstico e condições de trabalho no teletrabalho durante a pandemia de Covid-19. A amostragem foi não probabilística e intencional, com seleção progressiva baseada na saturação teórica. A análise foi feita por meio de análise de conteúdo temática conforme Minayo (2013).

domésticas, sem que houvesse compensação institucional. Além disso, a exigência de produtividade no teletrabalho foi superior em 20% à do regime presencial, o que levou muitas entrevistadas a desistirem da modalidade facultativa após o período compulsório. A instabilidade dos sistemas e o aumento da carga horária de trabalho também foram apontados como fatores críticos (MOURA, 2023).

A experiência do teletrabalho, que inicialmente foi promovida como uma melhoria na qualidade de vida, revelou-se um mecanismo de intensificação da exploração da força de trabalho feminina, exigindo das mulheres a conciliação de múltiplas jornadas sem suporte adequado. O estudo conclui que essa modalidade ampliou as desigualdades preexistentes e sugere a necessidade de revisão dos critérios de produtividade no teletrabalho, levando em conta seus impactos sobre a vida das trabalhadoras (MOURA, 2023).

Já a pesquisa de Gilcéia Freitas Magalhães Leal (2022) *“MULHERES E TRABALHO NA PANDEMIA: estudo de caso sobre os impactos do trabalho remoto na qualidade de vida das servidoras de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia”*<sup>35</sup> analisou os impactos do teletrabalho na qualidade de vida e na saúde das servidoras do Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG) durante a pandemia da COVID-19. O estudo revelou que o teletrabalho impôs jornadas extensas e sobrepostas às servidoras, que precisaram conciliar suas funções laborais com o trabalho doméstico e o cuidado com filhos e familiares (LEAL, 2022).

Um aspecto identificado foi a utilização de canais não institucionais de comunicação, como WhatsApp, para a execução das atividades. Se por um lado essas ferramentas facilitaram a continuidade do trabalho, por outro, exacerbaram a pressão sobre as servidoras, que passaram a estar disponíveis além do horário regular de expediente (LEAL, 2022).

O estudo também apontou que essa dinâmica abriu espaço para práticas de assédio moral, já que muitas foram pressionadas a atender demandas a qualquer hora, inclusive aos finais de semana. A dificuldade de desligamento da rotina laboral

---

<sup>35</sup> Pesquisa do tipo estudo de caso, com abordagem quanti-qualitativa, realizada com servidoras docentes e técnico-administrativas do Ensino Médio integrado de um campus do IFMG. Utilizou-se questionário semiestruturado (formulário online), com questões objetivas e discursivas, além da proposta de grupo focal. A coleta ocorreu entre agosto e outubro de 2022, respeitando os preceitos éticos da pesquisa com seres humanos, com análise dos dados por categorização temática e tabulação no Excel.

prejudicou a qualidade de vida, acentuando um ambiente de vigilância e cobrança constante (LEAL, 2022).

Outro efeito negativo foi a dificuldade na qualificação profissional e progressão na carreira. O confinamento e as exigências do papel social da mulher-mãe limitaram a participação das servidoras em eventos acadêmicos, cursos de capacitação e pesquisas. Isso impactou diretamente suas perspectivas de crescimento profissional e acesso a novas oportunidades dentro da instituição (LEAL, 2022).

Sobre isso, destaca-se que os lockdowns da pandemia tiveram um impacto negativo significativo na produção acadêmica feminina, principalmente devido ao fechamento de escolas e ao aumento da sobrecarga doméstica. Uma análise da *Digital Science*, abrangendo mais de 60 mil periódicos, revelou uma queda expressiva na proporção de artigos aceitos com uma primeira autora mulher entre março e maio de 2020. O declínio foi mais acentuado em maio, registrando uma redução de sete pontos percentuais<sup>36</sup>.

Além disso, um levantamento do projeto *Parent in Science* buscou avaliar os impactos da pandemia e das desigualdades na produção acadêmica de docentes, pesquisadores e pós-graduandos. Com 2.000 participantes, sendo 70% mulheres, os dados preliminares indicaram um cenário preocupante. A pesquisa revelou que o isolamento social afetou mais as mulheres na conclusão de artigos científicos: entre os acadêmicos sem filhos, 40% das mulheres não finalizaram seus trabalhos, contra 20% dos homens. A diferença se acentua entre aqueles com filhos, onde 52% das mulheres não conseguiram concluir suas publicações, em comparação a 38% dos homens. Esses resultados evidenciam que a pandemia aprofundou as desigualdades de gênero na produção científica<sup>37</sup>.

Ainda sobre a pesquisa de Leal (2022), a análise dos dados do formulário revelou uma aparente contradição: uma docente que relatou diversos desafios no teletrabalho, como acúmulo de tarefas domésticas, dificuldade de concentração, falta de equipamentos adequados e invasão do horário de expediente, falta de contato com alunos e/ou colegas de trabalho, dificuldade em separar vida profissional e familiar,

---

<sup>36</sup> Notícia disponível em: <https://www.abcd.usp.br/noticias/49310/>

<sup>37</sup> Notícia disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/05/26/pandemia-pode-acentuar-disparidade-entre-homens-e-mulheres-na-ciencia.htm>

entre outras, demonstrou interesse em aderir a essa modalidade. No entanto, ao considerar o depoimento de uma servidora técnica-administrativa, percebe-se um padrão mais amplo. Essa servidora, casada, mãe e sem um espaço específico para o trabalho remoto, destacou que a experiência reforçou vínculos familiares, permitindo maior acompanhamento dos filhos e cuidados com a mãe. O caso sugere que, apesar da sobrecarga e da falta de apoio na divisão do trabalho doméstico, muitas mulheres optam pelo teletrabalho devido à proximidade com a família (LEAL, 2022).

Quando analisamos em conjunto todas as informações, merece destaque que apesar do acúmulo de atividades e sobrecarga de trabalhos vivenciados pelas servidoras durante o trabalho remoto, há servidoras que tem o interesse em se manter nesta modalidade de trabalho. Mesmo sem contar com o apoio do companheiro na divisão do trabalho doméstico e sem espaços adequados para a realização do trabalho, muitas mulheres valorizam a proximidade física com os filhos e familiares que necessitam cuidado, o que em tese é propiciado pelo trabalho remoto. As mulheres suportam a sobrecarga para poderem vivenciar momentos de proximidade com a família (LEAL, 2022, p.98).

Entretanto, essa escolha pode ter impactos negativos na trajetória profissional feminina. O teletrabalho pode acentuar barreiras já existentes, como o “teto de vidro”, que limita a ascensão das mulheres a cargos de liderança, e o “labirinto de cristal”, que impõe um percurso mais complexo para o crescimento profissional feminino. Assim, a decisão pelo teletrabalho, muitas vezes baseada na necessidade de conciliar responsabilidades familiares, pode reforçar desigualdades de gênero no mercado de trabalho (LEAL, 2022).

Com o título *“Saí do emprego dos meus sonhos’: Pedidos de demissão batem recorde”*<sup>38</sup>, o portal UOL37 divulgou uma pesquisa realizada pela LCA Consultores com base em dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged). O estudo revelou que, no período pós-pandemia (2022), muitos trabalhadores passaram a priorizar uma melhor qualidade de vida e maior flexibilidade no emprego. A reportagem destacou relatos de mulheres que optaram por deixar seus cargos para estar mais presentes na vida familiar, valorizando o convívio com os filhos acima das compensações financeiras e do crescimento profissional. Outras entrevistadas apontaram a falta de perspectivas de ascensão na empresa como um fator determinante para a decisão de pedir demissão, evidenciando um movimento crescente de reavaliação das prioridades no mercado de trabalho.

---

<sup>38</sup> Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/10/21/pedidos-de-demissao.htm>

Vale ressaltar que a interrupção da carreira devido à maternidade torna as mulheres mais vulneráveis à discriminação no trabalho. Enquanto os homens têm uma licença-paternidade de 5 dias, as mulheres podem se afastar por até 180 dias, o que impacta suas oportunidades de crescimento profissional e amplia a desigualdade salarial.

Sublinha-se que o trabalho doméstico não remunerado realizado pelas mulheres não é uma escolha totalmente voluntária, mesmo sem imposição legal. Segundo Biroli (2018), a saída do emprego para cuidar dos filhos ou de familiares decorre de um contexto de desigualdade, no qual essas responsabilidades recaem quase exclusivamente sobre as mulheres. Essa situação resulta de fatores materiais, simbólicos e culturais, que determinam suas trajetórias e reforçam os papéis de gênero. Assim, a suposta "escolha" das mulheres como cuidadoras precisa ser compreendida dentro desse cenário, no qual apenas algumas pessoas são esperadas para assumir tais sacrifícios. O tempo dedicado ao trabalho reprodutivo restringe a participação das mulheres na sociedade, gerando uma inclusão desigual na esfera pública, sem bloqueios formais, mas com barreiras estruturais.

A dissertação "*Teletrabalho: do sonho ao caos – Vivências de pais e mães na pandemia*"<sup>39</sup>, de Jeane Filgueiras Aledi Bukowitz (2023), analisa os impactos do *home office* durante a pandemia da COVID-19 para pais e mães com filhos na primeira infância (até seis anos). O estudo investiga como a necessidade de conciliar trabalho, cuidados com os filhos e tarefas domésticas impactou a saúde mental e a conciliação trabalho-família.

A pesquisa revelou que as mães enfrentaram níveis mais altos de depressão, estresse e conflito entre trabalho e família do que os pais. Durante a pandemia, a sobrecarga com tarefas domésticas e cuidados infantis recaiu principalmente sobre as mulheres, prejudicando sua saúde mental, seu desempenho laboral e progressão profissional. O teletrabalho aumentou a carga de trabalho, gerando cansaço extremo,

---

<sup>39</sup> Estudo quantitativo com amostra por conveniência composta por 234 participantes casados(as) com filhos(as) de 0 a 6 anos, ambos em teletrabalho durante a pandemia. Os dados foram coletados entre outubro/2021 e junho/2022 por meio de questionário online. As análises envolveram estatísticas descritivas e testes de comparação, com foco em diferenças de gênero nas rotinas familiares e no trabalho remoto durante a pandemia. Houve um estudo qualitativo com 12 entrevistas (seis homens e seis mulheres), com seleção por saturação teórica. Participantes eram casados(as), com filhos de até 6 anos, e vivenciaram o teletrabalho enquanto o(a) parceiro(a) atuava presencialmente. O objetivo foi analisar a divisão de tarefas e cuidados no contexto da pandemia. Os entrevistados, majoritariamente do RJ, tinham nível superior e pertenciam à classe média ou média alta.

sensação de baixa produtividade e sentimento de culpa e tristeza, impactando mais severamente as mães. Enquanto os homens relataram maior facilidade de adaptação e desenvolvimento profissional no *home office*, as mulheres enfrentaram mais desafios, reforçando as desigualdades de gênero (BUKOWITZ, 2023).

A flexibilidade de horário no *home office* é valorizada pelos trabalhadores, mas nem sempre reduz o conflito entre trabalho e família. Durante a pandemia, esse conflito se intensificou devido à redução da rede de apoio. Pais e mães tiveram que assumir integralmente os cuidados com os filhos pequenos, incluindo higiene, alimentação, atividades lúdicas e acompanhamento escolar remoto. Aqueles que ficaram sozinhos com os filhos enquanto o cônjuge trabalhava presencialmente enfrentaram uma sobrecarga ainda maior, resultando em aumento do estresse familiar (BUKOWITZ, 2023).

Destaca-se que com relação ao conflito trabalho-família, tanto os pais quanto as mães sentiram o aumento da demanda e relataram dificuldades. Ambos também adotaram a estratégia de acordar mais cedo ou trabalhar à noite, aumentando sua jornada de trabalho. Contudo, outras estratégias foram distintas. As mulheres buscaram soluções de atividades que mantivessem as crianças ocupadas por algum tempo ou realizavam as tarefas do trabalho e de cuidado dos/as filhos/as simultaneamente, geralmente antes de irem trabalhar deixavam a comida pronta para a família. Chama a atenção que metade dos homens tenham adotado como estratégia acionar outras mulheres (sogra ou mãe) para tomar conta dos filhos/as. A estratégia de um dos cônjuges deixar o trabalho remunerado para cuidar da casa e dos filhos, embora tenha sido cogitada por algumas mulheres, não foi concretizada por acarretar prejuízos futuros na carreira. Nenhum homem sequer cogitou essa hipótese (BUKOWITZ, 2023).

Ademais, tanto para os homens quanto para as mulheres, os impactos da pandemia nas relações familiares de pais e mães com filhos na primeira infância foram mais negativos do que positivos (BUKOWITZ, 2023).

Esses resultados reforçam pesquisas anteriores que indicam que, mesmo no *home office*, em que há maior oportunidade de dividir as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos, os pais ainda assumem essas responsabilidades em menor proporção do que as mães.

Por sua vez, a dissertação de mestrado de Ana Paula Rocha e Silva (2023), intitulada *"Desconexão do trabalho das servidoras públicas em teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região na fronteira entre tempo de trabalho e de não trabalho"*<sup>40</sup>, investiga os desafios enfrentados por servidoras públicas do TRT 3 ao trabalharem em regime de teletrabalho, com ênfase na dificuldade de desconexão entre o tempo profissional e o tempo pessoal.

O estudo concluiu que o uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) afetou a delimitação dos tempos, levando à sobreposição das atividades laborais no tempo de descanso e lazer. Apesar de reconhecerem a importância de se desligarem do trabalho, as servidoras relataram que as TICs influenciam significativamente esse período de desconexão (SILVA, 2023).

Entre os fatores que contribuem para a continuidade do trabalho fora do expediente estão a recepção de mensagens de colegas e gestores, a necessidade de atualização profissional constante e a tendência de consultar demandas de trabalho mesmo em momentos de descanso. Além disso, algumas servidoras relataram o receio de serem vistas como inaptas para o teletrabalho caso não respondam imediatamente às solicitações, mesmo fora do horário de expediente (SILVA, 2023).

Apesar da intenção de permanecer offline após o cumprimento da jornada, o uso das TICs induz ao presentismo, à disponibilidade constante e à conexão imediata, tornando as fronteiras entre trabalho e tempo livre cada vez mais difusas. A violação do direito à desconexão está relacionada tanto ao envio de notificações por parte de colegas e gestores quanto à expectativa de resposta por parte das trabalhadoras, gerando impactos na qualidade de vida e na autonomia sobre o próprio tempo (SILVA, 2023).

Entre as vantagens percebidas na pesquisa, destacaram-se a flexibilidade, a redução do tempo de deslocamento e o aumento da produtividade. No entanto, a falta de políticas institucionais claras sobre a desconexão digital resultou em uma maior

---

<sup>40</sup> Pesquisa quantitativa realizada por meio de questionário online anônimo, enviado a servidores do TRT da 3ª Região via e-mail funcional, com aplicação entre 24/02 e 25/03/2022. Participaram 128 pessoas, das quais 92 responderam integralmente. A amostra foi não probabilística e os dados foram analisados por meio da ferramenta SurveyMonkey, com apresentação em tabelas e gráficos. O estudo buscou captar percepções sobre a desconexão no teletrabalho, especialmente entre servidoras da primeira instância.

carga de trabalho e dificuldades para delimitar a jornada laboral, causando impactos negativos na saúde e no bem-estar das servidoras (SILVA, 2023).

Suzana Pereira Temudo (2023), em “*O trabalho docente durante a pandemia da covid-19: trabalho home office, gênero e precarização*”<sup>41</sup> investiga os impactos do trabalho docente em *home office* durante a pandemia da Covid-19, com foco em professoras da rede privada de ensino em Recife.

O estudo analisa o impacto do trabalho docente em *home office* durante a pandemia da Covid-19 nas professoras da educação básica da rede privada do Recife. Os resultados indicam que a precarização do trabalho docente se intensificou, com a sobreposição de funções ampliando a carga de trabalho e estendendo-a ao ambiente doméstico. Para as mulheres, essa realidade agravou as desigualdades de gênero, tornando-as mais vulneráveis. A pressão do ensino remoto levou ao adoecimento de muitas professoras, com o aumento de ansiedade, estresse e outros sintomas associados à síndrome de Burnout (TEMUDO, 2023).

Além da sobrecarga emocional, as professoras relataram dores físicas, fadiga excessiva e pressão alta, agravadas pela falta de estrutura adequada para ministrar aulas remotas e pela exigência constante de adaptação a novas habilidades. O controle excessivo sobre o trabalho, incluindo a vigilância de pais e familiares dos alunos, aumentou o estresse e o desconforto. A precariedade no acesso à internet e a falta de equipamentos adequados também dificultaram o desempenho das atividades, intensificando ainda mais a precarização do ensino remoto (TEMUDO, 2023).

Apesar dos desafios, algumas professoras apontaram aspectos positivos do *home office*, como a proximidade com a família e a eliminação do tempo gasto no deslocamento até a escola. No entanto, a sobrecarga doméstica recaiu majoritariamente sobre as mulheres, que tiveram de conciliar trabalho, tarefas domésticas e cuidado com a família, resultando em jornadas intensificadas. O estudo

---

<sup>41</sup> Pesquisa qualitativa de abordagem exploratória, com entrevistas narrativas realizadas com quatro professoras da educação básica de uma escola privada em Recife, atuantes no ensino fundamental durante a pandemia. A coleta foi feita por meio de entrevistas gravadas, com foco nas experiências subjetivas sobre o trabalho docente em *home office*. A análise seguiu o modelo de Schütze (2011), com cinco etapas interpretativas centradas na reconstrução das narrativas e na precarização do trabalho docente sob a perspectiva de gênero.

reforça a necessidade de políticas públicas que promovam maior equidade de gênero e condições de trabalho mais justas para as professoras (TEMUDO, 2023).

O resultado das pesquisas mencionadas indica que a pandemia da Covid-19 expôs e aprofundou desigualdades de gênero no trabalho remoto, ampliando a sobrecarga das mulheres, especialmente na conciliação entre o trabalho remunerado e as responsabilidades domésticas e de cuidado. As pesquisas analisadas demonstram também que a experiência do *home office* intensificou desafios já existentes, impactando negativamente a saúde mental, as oportunidades de progressão profissional, as produções acadêmicas, entre outros. Embora algumas mulheres tenham visto no teletrabalho uma oportunidade de maior proximidade com a família, essa “escolha” reforça barreiras estruturais no mercado de trabalho, limitando seu crescimento profissional. Diante disso, torna-se essencial a adoção de políticas públicas e institucionais que promovam uma divisão mais equitativa do trabalho doméstico e regulamentem o teletrabalho de forma a garantir melhores condições de trabalho, evitando a perpetuação das desigualdades de gênero.

### **2.3 A pandemia da Covid-19 e o trabalho docente no *home office***

A pandemia da Covid-19 impôs mudanças abruptas em diversas áreas da sociedade, e a educação foi uma das mais impactadas. Com o fechamento das escolas e universidades, o trabalho docente precisou se adaptar rapidamente ao modelo de *home office*, exigindo novas estratégias pedagógicas, habilidades, domínio de ferramentas tecnológicas e uma reorganização da rotina profissional e pessoal, o que gerou incertezas.

De acordo com o documento "COVID-19 e o setor da educação"<sup>42</sup> da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), em 13 de abril de 2020, escolas e universidades estavam fechadas na maior parte dos países como medida para conter a disseminação do novo coronavírus. Ao todo, 192 países impuseram o fechamento obrigatório das instituições de ensino, interrompendo as aulas de aproximadamente 1,58 bilhão de estudantes (91,4% das matrículas) e levando quase

---

42

Disponível

em:

[https://www.social-protection.org/gimi/Media.action;jsessionid=c9\\_EhaeZrIADTOfJIM5qwC\\_i4ctYsXJXfkmQOkOL7y\\_IVw\\_tauvXE!-688150444?id=18171](https://www.social-protection.org/gimi/Media.action;jsessionid=c9_EhaeZrIADTOfJIM5qwC_i4ctYsXJXfkmQOkOL7y_IVw_tauvXE!-688150444?id=18171)

todos os sistemas educacionais a adotar o ensino a distância. Essa interrupção também impactou o trabalho de mais de 63 milhões de professores do ensino básico e secundário, além de afetar significativamente o corpo administrativo e demais profissionais da educação, incluindo os que atuam na educação infantil, na formação profissional e técnica, e no ensino superior.

No Brasil, o Ministério da Educação adotou diversas medidas para enfrentar os desafios impostos pela pandemia, incluindo a suspensão das atividades presenciais, conforme estabelecido na Portaria nº 343/2020, posteriormente alterada pelas Portarias nº 345/2020 e nº 395/2020. Além disso, a Medida Provisória nº 934/2020 autorizou a implementação de atividades educacionais remotas, dando origem ao Ensino Remoto Emergencial (ERE) (BRASIL, 2020b; 2020c).

Destaca-se que o ERE difere da Educação a Distância (EaD), apesar de compartilharem o uso das TICs como base comum. Enquanto o Ensino a Distância (EaD) é estruturado com uma infraestrutura previamente planejada, incluindo técnicas específicas de desenvolvimento de cursos, tecnologias instrucionais, métodos de comunicação eletrônica e arranjos administrativos organizados (PEREIRA; MORAES, 2009), o Ensino Remoto Emergencial (ERE) foi implementado de forma improvisada e urgente, sem planejamento, organização ou capacitação prévia dos trabalhadores (MAIA e BERNARDO, 2021).

Sobre o tema, o Decreto nº 9.057, de 25 de maio de 2017 define o Ensino a Distância (EaD) como:

“a modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorra com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com pessoal qualificado, com políticas de acesso, com acompanhamento e avaliação compatíveis, entre outros, e desenvolva atividades educativas por estudantes e profissionais da educação que estejam em lugares e tempos diversos” (BRASIL, 2017)

Nesse sentido, Mancebo (2020) ressalta que, embora tanto as instituições de ensino privado quanto os públicos tenham adotado a educação digital, essa prática não é recente. Segundo a autora, em 2018, as instituições privadas já registavam 30% das suas matrículas na modalidade à distância, conforme o Censo da Educação Superior. No entanto, o contexto epidêmico intensificou esse cenário.

Ademais, segundo a autora, o uso do ensino digital tem como finalidade a redução de custos e o fortalecimento dos grandes conglomerados privados, já que

possibilita a redução de gastos com a folha de pagamento com professores e a ampliação do número de matrículas. Nesse contexto, o “ensalamento” surge como um aspecto central dessa questão. Professores da rede privada de Ensino Superior relatam que as salas de aula on-line estão cada vez mais lotadas, abrangendo estudantes de diferentes cursos, disciplinas e anos diferentes (MANCEBO, 2020).

No mesmo sentido:

[...] estamos vivendo o momento mais adverso para educação no Brasil, tendo ensino remoto conectado ao projeto de consolidação do ensino à distância, como expressão mais amadurecida da precarização da força de trabalho. O crescimento do ensino a distância e a implementação do ensino remoto em praticamente todas as instituições durante a pandemia, acontecem no mesmo lapso temporal em que se processa o aumento do desemprego e a consolidação de um mercado de trabalho marcado por processos de intensa precarização (MELIM, MORAES, 2021, p.207).

As demissões no ensino superior privado são uma consequência direta da ampliação do ensino remoto e da redução de custos. Entre março de 2020 e dezembro de 2021 o número de docentes em faculdades particulares caiu 7,14%, com a saída de quase 30 mil profissionais, segundo o Ministério do Trabalho<sup>43</sup>. Além do desemprego, esses cortes afetam a qualidade do ensino, agravados pela superlotação de salas virtuais e pela substituição de professores por “tutores” para reduzir custos. Outro problema é a cessão de direitos dos professores sobre o conteúdo produzido nos cursos virtuais, permitindo sua utilização e comercialização pela instituição de forma indefinida, sem remuneração (MANCEBO, 2020).

Assim, esse cenário evidencia um processo contínuo de precarização do trabalho docente no ensino superior privado, que antecede a pandemia, impulsionado pela lógica de maximização dos lucros. No entanto, com a pandemia, as funções de ensino, pesquisa e extensão, bem como as atividades administrativas, predominantemente exercidas in loco, foram integralmente transferidas para o domicílio dos professores. Nesse conjunto de atividades, o ensino remoto em regime de *home office* teve uma expansão significativa, impactando tanto o ensino privado, como o público (MANCEBO, 2021).

---

<sup>43</sup> Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2022/07/15/aposta-em-ensino-a-distancia-gera-demissao-em-massa-de-professores-universitarios.ghtml>

Ressalta-se que as condições e relações de trabalho dos docentes do setor público diferem das dos docentes do setor privado, o que também influencia as especificidades dos impactos decorrentes da pandemia (MAIA e BERNARDO, 2021).

No setor público, a transição do trabalho presencial para o remoto envolveu a reorganização das atividades de ensino, pesquisa e extensão, além de uma maior disponibilidade para atender às demandas da comunidade acadêmica a qualquer horário e dia da semana, intensificando a jornada de trabalho. Além disso, os desafios relacionados à acessibilidade às plataformas digitais afetam principalmente estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica, dificultando tanto a oferta quanto o acesso à educação, o que repercute nas condições de trabalho dos docentes no referido setor (MAIA e BERNARDO, 2021).

No setor privado, além do citado no parágrafo anterior, a crise sanitária e econômica levou à adoção de medidas como redução de salários, ajuste das jornadas oficiais de trabalho, demissões e ensalamentos. Essas estratégias de realocação impactaram diretamente os rendimentos e as condições laborais dos docentes (MAIA e BERNARDO, 2021).

A redução salarial, a intensificação da jornada de trabalho e a falta de apoio institucional no ensino remoto não se mostraram vantajosas e nem compatíveis com a responsabilidade e exigência da função docente. Como resultado, os professores enfrentaram níveis elevados de estresse, esgotamento físico e desmotivação, além de uma maior subordinação ao trabalho remoto, pela ameaça do desemprego (TEMUDO, 2023).

A pesquisa *“Trabalho docente em tempos de pandemia<sup>44</sup>”* sobre a educação básica nas redes públicas revelou que, no momento da coleta de dados (8 a 30 de junho de 2020), 84,3% dos entrevistados (15.654) estavam conduzindo atividades de ensino de forma remota<sup>45</sup>. Enquanto algumas realizavam essas atividades em casa,

---

<sup>44</sup> Pesquisa realizada pelo Grupo de Estudos Sobre Política Educacional e Trabalho Docente da Universidade Federal de Minas Gerais (Gestrado/UFMG). O projeto contou com a parceria da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino (CONTEE), que tiveram papel fundamental respectivamente junto às redes públicas e privadas de ensino nas etapas de mobilização dos respondentes e de divulgação dos resultados.

<sup>45</sup> Pesquisa nacional coordenada pelo Gestrado/UFMG em parceria com a CNTE, com coleta via formulário online (Google Forms) entre 8 e 30 de junho de 2020. O estudo obteve 15.654 respostas de professores da educação básica das redes públicas municipais, estaduais e federal, abrangendo

outras utilizavam as instalações da escola. Esse cenário evidencia a variação no ritmo de adaptação dos sistemas de ensino ao modelo remoto (GESTRADO, 2020).

Destaca-se que somente 28,9% dos respondentes afirmaram possuir facilidade no uso de tecnologias digitais e que 53,6% dos docentes disseram não possuir preparo para ministrar aulas não presenciais (GESTRADO, 2020).

As medidas de distanciamento social impactaram abruptamente a dinâmica das atividades docentes, substituindo a interação presencial entre educadores e aulas por aulas remotas. Para viabilizar essa transição, as redes de ensino precisavam oferecer suporte tecnológico e material adequado ao desempenho das atividades (GESTRADO, 2020).

No entanto, uma parcela dos docentes relata não terá recebido nenhum tipo de assistência, sendo mais afetados os professores das redes municipais (14,4%) em comparação com as redes estaduais (7,1%). O suporte varia entre as redes, indo desde materiais impressos e apoio pedagógico até recursos mais onerosos, como aulas via TV ou rádio e plataformas digitais pedagógicas, também denominados ambientes virtuais de aprendizagem (GESTRADO, 2020).

As redes estaduais, por contarem com maior número de profissionais demonstraram maior capacidade de investimento em suporte institucional, especialmente em tecnologias mais avançadas. Entretanto, essa oferta não foi transmitida no país de modo igual: professores do Sul e Sudeste receberam mais suporte para ambientes virtuais de aprendizagem e investimentos televisivos ou radiofônicos do que aquelas das regiões Norte e Nordeste, evidenciando desigualdades regionais no acesso às ferramentas (GESTRADO, 2020).

O ensino remoto exige que os professores e os alunos possuam recursos tecnológicos adequados. Enquanto os professores precisam de ferramentas para preparar e transmitir as aulas, os estudantes necessitam de equipamentos para acessá-las (GESTRADO, 2020).

No entanto, constatou-se que o acesso dos alunos a esses recursos é menor do que os professores. Segundo a percepção dos professores, 66,2% dos estudantes

não dispõem da tecnologia necessária, em comparação a 17,4% dos docentes. Isso significa que cerca de dois em cada três alunos enfrentam dificuldades para acompanhar as aulas à distância (GESTRADO, 2020).

A pandemia expôs aos professores uma série de desafios que impactaram profundamente a educação, especialmente devido às desigualdades no acesso às Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs). Os alunos, dependendo de sua região e condição econômica, vivenciaram experiências educacionais específicas. Enquanto algumas famílias estavam sem dispositivos adequados e com conexão de qualidade, outras enfrentaram sérias dificuldades para acessar as salas de aula virtuais devido à sua situação socioeconômica precária.

A disparidade no acesso foi observada em todas as regiões do país. Entre os professores, a maior indisponibilidade foi registrada no Norte (22,2%), enquanto os estudantes do Centro-Oeste apresentaram menor taxa de falta de recursos (59,2%). Esses dados refletem desigualdades estruturais que impactam a efetividade do ensino remoto no Brasil (GESTRADO, 2020).

Sobre a acessibilidade às plataformas digitais por parte dos alunos, os dados da PNAD Contínua de 2018, permitiram estimar a proporção de estudantes, em cada nível e etapa de ensino, que não tinha acesso domiciliar a internet em banda larga ou 3G/4G, aqui consideradas como requisitos mínimos para ensino remoto por meio de videoaulas e de conteúdos disponibilizados em plataformas on-line (IPEA, 2020)<sup>46</sup>.

Vejamos a tabela elaborada pelos autores:

---

<sup>46</sup> Nota Técnica n. 88 (Disoc): Acesso domiciliar à internet e ensino remoto durante a pandemia. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10228#:~:text=%C3%89%20permitida%20a%20reprodu%C3%A7%C3%A3o%20e,ipea.gov.br>.

TABELA 1  
População sem acesso à internet em banda larga ou 3G/4G em seu domicílio – Brasil (2018)

Nível ou etapa de escolarização	População sem acesso à internet em banda larga ou 3G/4G em casa	População sem acesso à internet em banda larga ou 3G/4G em casa		Fontes dos dados
		Total (aprox.) de pessoas	Em instituições públicas de ensino	
Pré-escola	14% a 15%	Até 800 mil	Cerca de 720 mil	PNAD Contínua e CEB
Ensino fundamental – anos iniciais	Cerca de 16%	2,40 milhões	2,32 milhões	PNAD Contínua e CEB
Ensino fundamental – anos finais	Cerca de 16%	1,95 milhão	1,91 milhão	PNAD Contínua e CEB
Ensino médio	Cerca de 10%	Até 780 mil	Cerca de 740 mil	PNAD Contínua e CEB
Graduação	Cerca de 2%	150 a 190 mil	51 a 72 mil	PNAD Contínua e CES
Pós-graduação – <i>stricto sensu</i>	Menos de 1%	Menos de 2 mil	Cerca de mil	PNAD Contínua e GeoCapes
Da pré-escola à pós-graduação	12%	6 milhões	5,80 milhões	Todas as quatro
População em geral	Cerca de 17%	34,5 a 35,7 milhões		PNAD Contínua

Fonte: Elaboração dos autores, a partir de dados da PNAD Contínua (IBGE), CEB e CES (Inep) e GeoCapes (Capes).  
Obs.: Não foi possível estimar em separado as proporções de estudantes dos anos iniciais e dos anos finais do ensino fundamental que não tinham acesso em casa à internet em banda larga ou 3G/4G. Isto porque a variável da PNAD Contínua que permite especificar o segmento do ensino fundamental frequentado (anos iniciais ou anos finais) tem baixíssimo índice de preenchimento: traz essa informação para apenas 0,1% dos indivíduos da amostra que frequentavam ensino fundamental no momento da aplicação do questionário sobre TIC. Optou-se, então, por calcular a proporção que tinha acesso à tecnologia mencionada entre quem frequentava ensino fundamental (independentemente do segmento) e daí aplicar a porcentagem encontrada às quantidades de matrícula registradas no CEB 2018 para cada um dos dois segmentos dessa etapa da escolarização básica.

Os dados indicam que cerca de 6 milhões de estudantes brasileiros, sendo 5,8 milhões de instituições públicas, não dispunham das condições necessárias para acompanhar as atividades de ensino remoto durante a pandemia da Covid-19. Muitos não tinham condições de participar das aulas por falta de equipamentos adequados para transmissão de dados, enquanto outros não possuem acesso à internet ou ao sinal de TV digital (IPEA, 2020).

De acordo com a notícia veiculada pelo G1 globo<sup>47</sup>, a falta de computadores, celulares e acesso à internet nas residências dos alunos dificultou a implementação do ensino remoto em 86% das escolas do país, segundo levantamento divulgado 31/08/2021 pelo Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Cetic.br). Os dados foram coletados por telefone entre setembro de 2020 e junho de 2021, abrangendo 3,6 mil escolas públicas e privadas. Nas instituições públicas, o impacto foi ainda mais expressivo: 93% das escolas municipais e 95% das estaduais afirmaram dificuldades devido à ausência de equipamentos e conexão de qualidade. Em contrapartida, nas escolas particulares, esse percentual foi menor, alcançando 58%, evidenciando a desigualdade no acesso às ferramentas tecnológicas.

A nota técnica também apontou que a maioria dos estudantes sem acesso domiciliar à internet de qualidade são negros ou indígenas (mais de 70%), e que pouco

<sup>47</sup> Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2021/08/31/pesquisa-cetic-ensino-pandemia.ghtml>

mais da metade reside em áreas rurais. Esses dados evidenciam o aprofundamento das desigualdades educacionais, refletindo as disparidades socioeconômicas e estruturais que limitam o acesso à educação remota (IPEA, 2020).

Além disso, o suporte familiar é um fator essencial para o acompanhamento das atividades de ensino remoto. No entanto, 35% dos profissionais da Educação Básica acreditam que as famílias não oferecem a assistência necessária para garantir a realização das tarefas escolares. Essa dificuldade é observada até mesmo na Educação Infantil, etapa em que o envolvimento dos responsáveis é ainda mais crucial para o aprendizado das crianças (GESTRADO, 2020).

A falta de infraestrutura, problemas familiares, pobreza extrema e outros fatores estão entre as principais causas da desconexão dos alunos com a escola. Segundo um relatório da Unicef, entre 2020 e 2021, cerca de 1,38 milhão de crianças e adolescentes, entre 6 e 17 anos, abandonaram as instituições de ensino, representando 3,8% dos estudantes nessa faixa etária. Esses dados são alarmantes, pois o número de alunos fora da escola já era significativo antes da pandemia. O contexto pandêmico, portanto, atuou como um agravante, intensificando esse problema e ampliando os índices de evasão escolar, tornando ainda mais desafiadora a garantia do direito à educação para todos (MARQUES e CARVALHO, 2022).

A situação é complexa e desafiadora, envolve desde a falta de acesso e suporte tecnológico dos profissionais e dos estudantes, a pouca experiência dos professores e a falta de capacitação prévia para o uso de tecnologias para a realização do trabalho remoto, até a situação vulnerável de muitas famílias de estudantes. (OLIVEIRA, JUNIOR, 2020, p. 734)

Outrossim, segundo a pesquisa, a maioria dos docentes (82,4%) relatou aumento na carga horária dedicada à preparação das aulas, enquanto apenas 5,3% afirmaram ter diminuído esse tempo gasto. Esse aumento pode estar relacionado à falta de formação adequada para o uso de tecnologias digitais, uma vez que muitos professores não estavam familiarizados com o ambiente virtual (GESTRADO, 2020).

Apesar desse esforço, a participação dos estudantes caiu significativamente: 83,9% dos professores perceberam uma redução no engajamento, enquanto apenas 3,6% notaram um aumento. Esses dados evidenciam desafios estruturais na implementação do ensino remoto, tanto para os educadores, quanto para os alunos (GESTRADO, 2020).

Assim, a falta de recursos tecnológicos, a ausência de um ambiente adequado para estudo e as limitações de acesso a computadores e internet comprometem a participação dos alunos. Diferente da sala de aula, no ensino remoto o professor tem menos controle sobre a concentração dos alunos, o que exige estratégias para tornar as atividades mais atrativas e evitar a dispersão (GESTRADO, 2020).

A pesquisa "*Educação escolar em tempos de pandemia*"<sup>48</sup> analisou os desafios enfrentados pelos docentes da educação básica no contexto do ensino remoto. Um dos principais aspectos observados foi a preocupação das professoras em administrar o tempo com os alunos, garantindo a transmissão dos conteúdos das disciplinas. Para isso, o uso de materiais digitais compartilhados por redes sociais, como e-mail e WhatsApp, destacou-se como estratégia amplamente aplicada em todas as etapas e modalidades de ensino (DFE/FCC, 2020).

Na educação infantil (60%) e no ensino fundamental (65%), houve um esforço significativo no envio de orientações às famílias, estimulando e acompanhando as atividades realizadas em casa. Ainda assim, 49,3% dos professores acreditam que apenas parte dos alunos consegue realizar as atividades propostas (DFE/FCC, 2020).

Quanto ao apoio institucional, a maioria dos professores relatou ter recebido suporte da escola no início da pandemia. No entanto, os docentes da rede municipal sentiram-se menos amparados. Além disso, os professores negros, independentemente do gênero, foram os que mais relataram menor apoio da escola (DFE/FCC, 2020).

A saúde mental dos estudantes também foi um ponto de atenção. Enquanto 34,7% das professoras não avaliaram os níveis de ansiedade e depressão dos alunos, 53,8% perceberam um aumento desses sintomas durante o período analisado (DFE/FCC, 2020).

A pesquisa "*Sentimento e percepção dos professores brasileiros nos diferentes estágios do Coronavírus no Brasil*", conduzida pelo Instituto Península (2020),

---

<sup>48</sup> O Departamento de Pesquisas Educacionais da Fundação Carlos Chagas, em parceria com a UNESCO do Brasil e com o Itaú Social, propôs uma pesquisa com o objetivo de verificar como as professoras e os professores das redes públicas e privadas do Brasil estavam desenvolvendo suas atividades nas primeiras semanas de isolamento social, conciliando o trabalho com a vida privada e quais suas expectativas para o período pós-pandemia. A pesquisa contou com a participação de 14.285 docentes, sendo 80,5% mulheres. Período de coleta de 30 de abril a 10 de maio de 2020.

investigou os impactos da pandemia entre docentes da educação básica. Inicialmente, os professores demonstraram preocupação com a sua saúde mental. No entanto, após quase 10 meses do fechamento das escolas, em novembro de 2020, disseram sentir-se menos ansiosos e mais tranquilos. Segundo os docentes, apenas 40% dos alunos obtiveram progresso nas atividades realizadas em casa. Além disso, o aumento da desigualdade foi apontado como o principal impacto da pandemia na educação. Em relação ao futuro do ensino, 44% dos professores apostaram na adoção de um modelo híbrido de ensino, combinando aulas presenciais e online.

A pesquisa do GETS<sup>49</sup> (2020) identificou que na maioria dos casos, a carga horária e o rendimento dos docentes são inalterados em ambos os setores. No setor público, 86% dos entrevistados afirmaram não ter sofrido mudanças nesses aspectos, enquanto no setor privado esse percentual foi de 76%. A redução simultânea da carga horária e do salário foi observada exclusivamente no setor privado, afetando 12% dos entrevistados desse segmento. Já a redução de apenas do salário, sem alteração na carga horária, foi registrada em 7% dos docentes do setor privado e 5% do setor público. Por outro lado, a redução da carga horária sem impacto nos rendimentos ocorreu em 5% dos docentes do setor privado e 9% do setor público. Esses dados indicam que o setor público manteve uma proporção maior de trabalhadores sem mudanças na carga horária e no salário em comparação com o setor privado. Considerando que 75% dos docentes do setor público são estatutários, pode-se inferir que outros tipos de vínculo também foram preservados, garantindo a continuidade das condições de trabalho presenciais (MAIA e BERNARDO, 2021).

Diante da necessidade de adaptação das atividades presenciais para o ambiente remoto, investigou-se a percepção dos trabalhadores sobre suas condições ergonômicas. No setor privado, 33% dos docentes avaliaram suas condições como excelentes, relacionando a disponibilidade de mobília e espaço adequado para o trabalho. No setor público, esse percentual foi ainda maior, atingindo 41% dos entrevistados. Já 59% dos docentes do setor privado consideraram suas condições favoráveis, pois, embora possuíssem mesa e cadeira, não dispunham de um espaço específico para a realização das atividades. No setor público, essa mesma percepção

---

<sup>49</sup> MAIA, Fernanda Landolfi; BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva. O trabalho docente e o setor educacional. In: BRIDI, Maria Aparecida da Cruz (coord.). Relatório técnico da pesquisa: trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19: parte II. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020a. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/remir-2>.

foi compartilhada por 51% dos trabalhadores. Por fim, 8% dos docentes de ambos os setores classificaram suas condições como péssimas, devido à ausência de espaço adequado, cadeira e mesa para a realização do trabalho remoto. Assim, mais da metade dos docentes desempenhava suas atividades em condições ergonômicas inapropriadas, o que pode impactar o trabalho e a saúde deles (MAIA e BERNARDO, 2021).

Quanto às ferramentas necessárias ao desenvolvimento do trabalho remoto, os dados revelaram discrepâncias significativas entre os dois setores: enquanto 60% dos docentes do setor privado relataram ter recebido suporte institucional para o trabalho remoto, esse percentual foi de apenas 33% no setor público. As ferramentas mais frequentemente disponibilizadas incluíram softwares e plataformas educacionais, mencionadas por 41% dos docentes do setor público e 55% do setor privado, além de computadores, fornecidas a 20% dos trabalhadores do setor público e 15% do setor privado (MAIA e BERNARDO, 2021).

A partir desses dados, foi possível inferir que os docentes do setor privado tiveram maior apoio na obtenção dos recursos necessários para a realização de suas atividades remotas, pois a maioria dos docentes do setor público (67%) afirmou não ter recebido qualquer suporte institucional para a adaptação ao teletrabalho, enquanto no setor privado essa ausência de auxílio foi de 40% (MAIA e BERNARDO, 2021).

Acerca da alteração das metas no trabalho, a redução das metas de produtividade foi relativa a 7,1% dos docentes do setor público e 10,2% do setor privado. Em contrapartida, houve um aumento das metas para 24,7% dos profissionais vinculados ao setor privado e 17,5% do setor público. Esses dados indicam que a atividade docente tem sido cada vez mais regulada por critérios de produtividade, com 45,8% dos docentes do setor público e 58,8% do setor privado atuando sob critérios de metas a serem cumpridas (MAIA e BERNARDO, 2021).

No que se refere ao ritmo de trabalho, a transição do modelo presencial para o remoto teve um impacto significativo em sua intensidade. Entre os entrevistados, 78% dos docentes do setor privado e 51% do setor público afirmaram que o ritmo de trabalho se tornou mais acelerado, evidenciando um quadro de intensificação do trabalho, no qual exige-se mais trabalho e mais resultados no mesmo espaço de tempo (MAIA e BERNARDO, 2021).

Em decorrência do aumento no ritmo de trabalho, destaca-se que o aumento nos dias trabalhados ocorre em ambos os setores, porém com comportamentos distintos. Para os docentes com vínculo com o setor privado, os aumentos mais expressivos foram nos percentuais dos que trabalhavam seis (6) dias semanais, que saiu de 12% e saltou para 35%, os com labor sete (7) dias da semana eram 1%, número que passou para 26%. Já para os com vínculo na administração pública, a alteração mais significativa foi no aumento dos que trabalhavam sete (7) dias na semana, passando de 8% antes para 40% durante a pandemia (MAIA e BERNARDO, 2021).

Os dados da pesquisa indicam que, embora o *home office* seja frequentemente associado à flexibilização, à economia de tempo com deslocamentos, à conciliação entre trabalho remunerado e não remunerado, bem como à maior proximidade com a família e ao lazer, na prática, os docentes enfrentaram uma intensificação do trabalho. Observe-se um aumento no número de horas trabalhadas, no ritmo de trabalho e na quantidade de dias dedicados às atividades laborais ao longo da semana.

Com a inserção no trabalho remoto, os professores passaram a ter jornadas ampliadas e não remuneradas, pois o tempo de preparação de um conteúdo para meios digitais (elaboração de slides, gravação e edição de vídeos, disponibilização em plataformas etc.) geralmente é muito maior do que o tempo gasto com a organização de uma aula presencial. (SILVA, 2020, p.13).

As pesquisas apresentadas permitem diversas reflexões que vão além das questões pedagógicas e da necessidade de rápida adaptação ao ensino remoto. Destacam-se a falta de infraestrutura, as condições sociais precárias que dificultam o acesso a recursos tecnológicos tanto para docentes quanto para discentes, a ampliação da uberização do trabalho, o agravamento de problemas de saúde, a insuficiência na capacitação dos profissionais e a 'mercadorização' da educação nesse período.

O período da pandemia da Covid-19 trouxe desafios inéditos para o trabalho docente, impondo uma rápida adaptação ao ensino remoto e revelando profundas desigualdades estruturais no acesso à educação. Se, por um lado, a utilização de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) possibilitou a continuidade das atividades educacionais, por outro, evidenciou a precarização do trabalho docente, a intensificação das jornadas laborais e a falta de suporte institucional adequado. A educação pública e privada enfrentou realidades distintas, mas, em ambas, os

professores se viram sobrecarregados, desassistidos e submetidos a novas exigências que impactaram sua saúde mental e física. O crescimento do ensino remoto também impulsionou a consolidação de um modelo de ensino voltado à redução de custos, com a ampliação do "ensalamento", a substituição de professores por tutores e a exploração do conteúdo pedagógico sem a devida remuneração, especialmente no setor privado.

Diante desse cenário, é fundamental que agora no pós-pandemia haja debates sobre o ensino, considerando não apenas a viabilidade do ensino híbrido, mas também as condições de trabalho dos professores e o impacto das desigualdades digitais na aprendizagem dos estudantes. A pandemia escancarou a necessidade de políticas públicas que garantam infraestrutura adequada, formação continuada para docentes e suporte tecnológico acessível a todos os alunos, de modo a reduzir as barreiras impostas pelas diferenças socioeconômicas. Além disso, precisamos avançar na regulamentação do trabalho docente remoto, assegurando direitos trabalhistas e impedindo a ampliação da precarização da profissão.

É essencial uma análise crítica do legado desse período para garantir que o avanço das tecnologias na educação não resulte em retrocessos nas condições de trabalho dos docentes e na qualidade do ensino. No próximo capítulo, exploraremos as condições de trabalho dos professores durante a pandemia, incluindo questionamentos sobre os desafios e impactos no período pós-pandêmico.

### **CAPÍTULO 3 – RESULTADOS DA PESQUISA EMPÍRICA: DO TRABALHO REMOTO EMERGENCIAL AO PÓS-PANDEMIA - Experiências Docentes e Permanências da Divisão Sexual do Trabalho**

O terceiro capítulo apresenta os resultados da pesquisa, analisando os dados coletados sobre o impacto do teletrabalho durante a pandemia, especialmente no setor educacional. Inicialmente, traça o perfil dos respondentes, fornecendo informações demográficas e ocupacionais. Em seguida, foca no setor educacional, detalhando como o *home office* afetou as condições de trabalho, incluindo jornadas de trabalho, metas de produtividade, ritmo de trabalho, avaliação do trabalho remoto e outras.

O capítulo dedica atenção especial as desigualdades de gênero, discutindo os desafios únicos enfrentados na conciliação entre as responsabilidades profissionais e domésticas durante o isolamento social, baseando-se nas questões discursivas incluídas ao final do referido formulário mais afetas à dinâmica familiar e ao teletrabalho durante a pandemia. Por fim, explora as percepções dos trabalhadores docentes sobre o teletrabalho pós pandemia, abordando tanto as dificuldades quanto os benefícios observados, oferecendo uma visão abrangente das experiências vividas pelos educadores nesse período.

#### **3.1 Metodologia do questionário da pesquisa - *Google Forms***

Esta pesquisa se propôs a investigar como o teletrabalho em domicílio, popularmente conhecido como *home office*, se configurou na pandemia da Covid-19, em especial na categoria dos docentes e de que modo essas configurações estão marcadas pela divisão sexual do trabalho. Nossa hipótese é de que mulheres e homens vivenciam o teletrabalho de formas distintas e que as desigualdades de gênero persistiram e se aprofundaram no contexto da pandemia.

Para alcançar esse objetivo, foram adotadas abordagens predominantemente qualitativas. A aplicação do questionário buscou alcançar o maior número possível de docentes, do ensino básico e do ensino superior, do ensino público e do ensino privado, com o objetivo de obter informações que ilustrassem as experiências vivenciadas na pandemia durante o período de *home office*. Embora a amostra obtida não seja estatisticamente significativa a ponto de permitir generalizações, os dados

encontraram *insights* importantes, revelando aspectos que dialogam com as evidências apontadas pela literatura, bem como processos que divergem ou trazem novos elementos específicos à situação dos docentes analisados. Esses resultados refletem tanto o alinhamento com estudos anteriores quanto as contribuições inéditas que emergem dessa pesquisa aplicada<sup>50</sup>.

Cabe destacar que o formulário de pesquisa é uma continuação e atualização da pesquisa realizada em 2020 “*O trabalho remoto/home-office no contexto da COVID-19*”, realizada por pesquisadores do Grupo de Estudo Trabalho e Sociedade (GETs/UFPR) e REMIR.

A pesquisa de 2020 contou 906 (novecentos e seis) respostas válidas, em âmbito nacional, entre os dias 05 a 17 de maio de 2020, entre diversos setores, segmentos econômicos e categorias profissionais. O critério para escolha dos respondentes foi apenas um, o de terem iniciado o trabalho remoto durante e em decorrência da pandemia COVID-19, tendo em vista a necessidade de distanciamento social recomendada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e epidemiologistas. Tratou-se de pesquisa com abordagem preponderantemente quantitativa, com fonte de dados primários<sup>51</sup> obtidos por meio de um questionário, cuja elaboração foi feita pela plataforma *Google Forms* e contou com 37 perguntas divididas entre as seguintes categorias: a) perfil, b) relações de trabalho; c) condições de trabalho; d) alterações na jornada e carga horária de trabalho e, por último, uma questão aberta (opcional) para o trabalhador relatar a sua experiência no trabalho remoto.

Importante destacar inicialmente que a autora desta dissertação fez parte do grupo de pesquisa e foi expressamente autorizada a usar o banco de dados da

---

<sup>50</sup> O início da pesquisa exploratória se concretizou somente após a apreciação e aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Unicamp (CEPUNICAMP), tendo o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) número 67283023.0.0000.8142

<sup>51</sup> De acordo com Lima (2016, p.16): “As pesquisas quantitativas podem ser realizadas a partir de duas fontes de dados: primários e secundários. Consideramos dados primários os dados que o próprio pesquisador (ou equipe de pesquisa) delimitou para sua coleta a partir das suas próprias questões de pesquisa. Nos estudos quantitativos são aplicados questionários estruturados. A vantagem dos dados primários é que nesse tipo de coleta o pesquisador tem mais liberdade para formular suas questões e desenvolver mais o questionário dentro de seu tema de interesse”. Disponível em: [http://bibliotecavirtual.cebrap.org.br/arquivos/2017\\_E-BOOK%20SescCebrap\\_%20Metodos%20e%20tecnicas%20em%20CS%20-%20Bloco%20Quantitativo.pdf](http://bibliotecavirtual.cebrap.org.br/arquivos/2017_E-BOOK%20SescCebrap_%20Metodos%20e%20tecnicas%20em%20CS%20-%20Bloco%20Quantitativo.pdf). Acesso em 10/06/2020. Acesso em: 20 jun. 2020.

pesquisa em trabalhos futuros, assim como os demais pesquisadores. Assim constou no relatório de pesquisa<sup>52</sup>:

Esclarecemos, porém, que as respostas originais foram mantidas em banco de dados à disposição dos pesquisadores para trabalhos futuros. A equipe da pesquisa com seus demais componentes poderá realizar outras análises a partir do cruzamento de variáveis sobre categorias específicas abarcadas neste estudo, ou aprofundar os resultados do ponto de vista qualitativo a partir dos dados apontados neste relatório (BRIDI, et al.).

A partir desse banco de dados, foram aplicados filtros na questão nº 9, "Em qual segmento você trabalha?", selecionando exclusivamente os respondentes que indicaram o setor "Educativo". Em seguida, na questão nº 10, "A qual categoria profissional você pertence?", foram considerados apenas aqueles que se declararam como professores(as), pedagogos(as) ou pesquisadores(as). Dessa forma, chegou-se a um total de 244 respondentes, aos quais foi enviado o formulário desta pesquisa de mestrado.

O convite para responder ao formulário *online* foi enviado pelo e-mail [pesquisateletrabalhomestrado@gmail.com](mailto:pesquisateletrabalhomestrado@gmail.com) em 3 de outubro de 2024, com lembretes enviados em 23 de outubro e 4 de novembro de 2024. O formulário permaneceu aberto para respostas até 8 de novembro de 2024. No e-mail, os participantes foram informados de que suas respostas seriam utilizadas exclusivamente para esta pesquisa, podendo, a qualquer momento, desistir da participação e solicitar a exclusão de seus dados.

No total foram 53 respostas submetidas e consideradas válidas, ou seja, cerca de 21% da amostra para a qual enviou-se os e-mails. Uma resposta foi considerada inválida, pois na questão de nº 10, não se considerou um profissional do setor da educação.

O formulário era composto de 46 questões (apêndice A), sendo 40 objetivas e 6 discursivas. Não havia questões que pudessem identificar os participantes, como

---

<sup>52</sup> Relatório técnico da pesquisa: Trabalho remoto/*home-office* no contexto da pandemia COVID-19. BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER Fernanda R.; ZANONI, Alexandre P. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020.

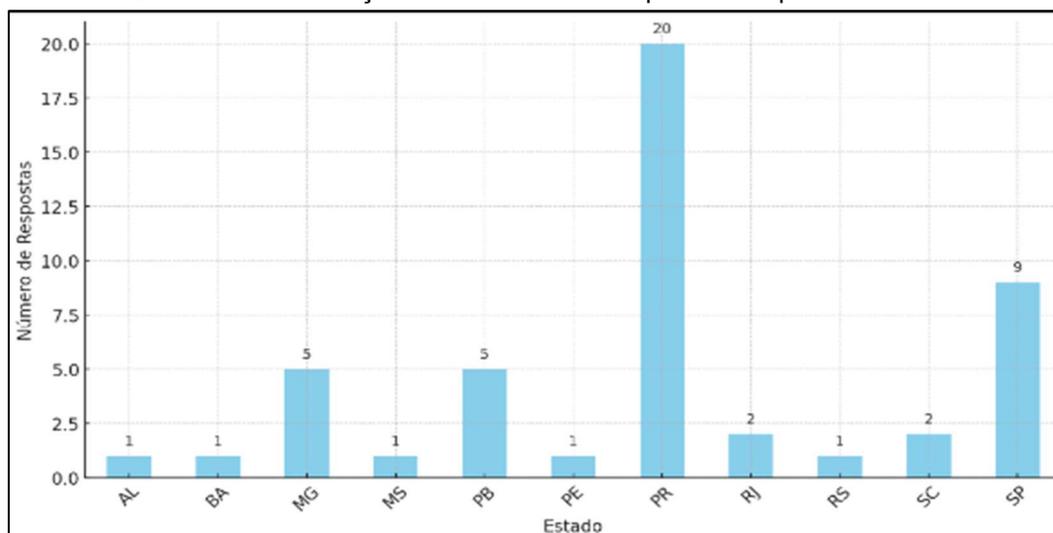
nome ou e-mail, garantindo o anonimato dos respondentes, segundo orientações do Comitê de Ética<sup>53</sup>.

### 3.2 Perfil Sociodemográfico e Ocupacional dos Respondentes

O primeiro bloco de questões do formulário buscou traçar o perfil dos respondentes a partir dos seguintes aspectos: cidade/ estado do trabalho, gênero, idade, estado civil, renda, estrutura familiar e escolaridade.

Os 53 respondentes estão distribuídos por 11 estados brasileiros, com maior presença de pessoas que vivem no Paraná (20), seguido de São Paulo (9), Minas Gerais e Paraíba, com 5 cada um.

Gráfico 1 – Distribuição Percentual dos Respondentes por Estado



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Participaram da pesquisa 35 pessoas que se identificaram como mulheres (66%) e 18 como homens (34%)<sup>54</sup>. Essa distribuição é similar à pesquisa realizada pelo GETS/ REMIR, na qual os respondentes do setor educacional, na maioria de professores, eram 67,9% do gênero feminino e 32,1% do gênero masculino. Os dados aqui apontados, estão em sintonia com a dinâmica do setor educacional, historicamente composto majoritariamente por mulheres. Ressalta-se que na

<sup>53</sup> Em todas as respostas abertas efetuaram-se alterações básicas de grafia para padronização das respostas. Quando o respondente deixou de responder a alguma questão e/ou respondeu com informação diferente do que foi questionado, registrou-se a palavra “Prejudicado” na resposta.

<sup>54</sup> O formulário seguiu o padrão da pesquisa anterior e apresentava apenas essas duas opções de identidade de gênero.

educação básica, as mulheres representam a maioria do corpo docente, correspondendo a 79,2% (1.834.295) dos profissionais, de acordo com o Censo Escolar 2022. No entanto, essa proporção se inverte no ensino superior, onde os homens são maioria, totalizando 167.384 docentes (52,98%) do total de 315.928 professores nessa etapa (Ministério da Educação, 2023)<sup>55</sup>. Os dados do nosso questionário também seguem essa tendência de distribuição na educação básica. Quando separados por segmento educacional, no ensino básico e fundamental, responderam 9 pessoas do gênero feminino e 7 do masculino. Já no ensino superior, a tendência não se verificou, tivemos 25 mulheres e 11 homens respondentes.

A média de idade das pessoas respondentes foi de 45 anos. Tanto a faixa etária entre 31-40 anos quanto a faixa entre 41 e 50 anos tiveram 32 respondentes, ou seja, somam 60,3% do total. A faixa de 51 a 60 anos teve 14 participantes. Entre 19 a 30 anos, foram 5 respostas e apenas 2 de pessoas acima de 60 anos.

Em relação ao estado civil, a maioria dos participantes são casados (22), seguidos por 14 solteiros/as, 11 pessoas em união estável, 5 divorciados(as)/separados(as) e 1 em namoro.

A maioria dos respondentes possui filhos (30 pessoas ou 56,6% do total): 15 pessoas possuem 1 único filho, 10 pessoas afirmaram ter 2 filhos, 4 pessoas disseram ter 3 filhos e apenas um respondente tinha 4 filhos. Os demais 23 respondentes declararam não ter filhos.

Ainda, grande parte dos teletrabalhadores (47) moram com uma ou mais pessoas na sua casa (88,7%). Destas, 36 vivem com o cônjuge ou companheiro, 24 moram com os filhos e apenas 4 moram com os pais ou outros familiares. Apenas 6 (11,3%) moram sozinhos.

O nível de escolaridade dos respondentes é notavelmente alto. Quase todos (52) possuem ensino superior completo (98,1%), com uma grande parcela tendo avançado para níveis de pós-graduação: 20 têm doutorado, 17 têm mestrado, 10 pós-doutorado e 5 possuem alguma especialização. Apenas 1 respondente tem superior incompleto. Destaca-se que até mesmo quando excluídos os docentes universitários, pois destes é exigido a pós-graduação, o nível de qualificação dos respondentes é

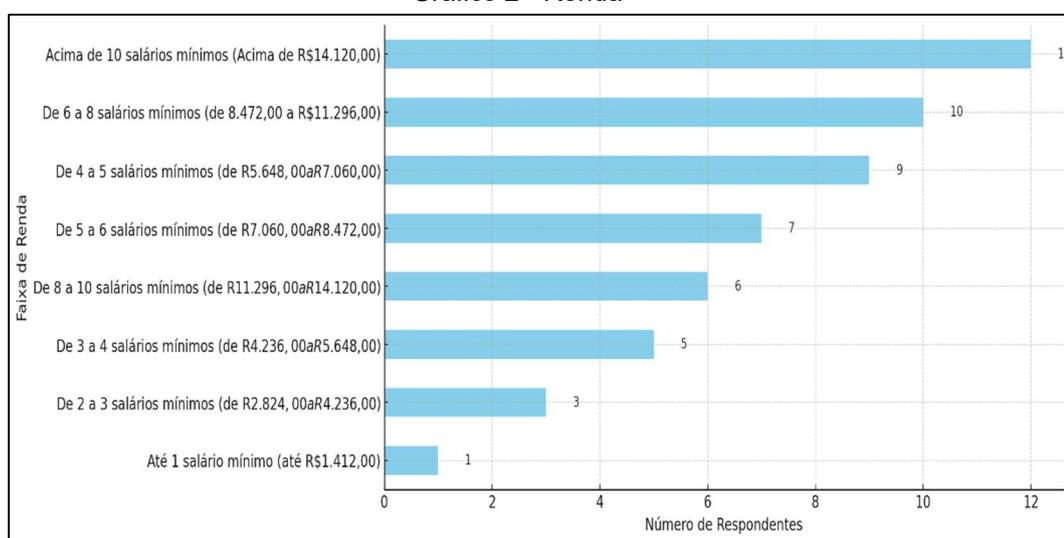
---

<sup>55</sup> Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2023/marco/dia-da-mulher-mulheres-sao-maioria-na-docencia-e-gestao-da-educacao-basica>

alto, já que dos 16 restantes, 8 têm mestrado, 5 especialização, 2 doutorado e apenas 1 superior incompleto (analista pedagógica do setor privado).

A maioria dos participantes (28) possui uma renda superior a 6 salários-mínimos, com um destaque para 12 respondentes que ganham acima de 10 salários-mínimos. Por outro lado, apenas uma pessoa indicou renda de até 1 salário-mínimo, uma professora do setor privado, ensino superior, que se descreveu como “professora ead precarizada”. Esse dado confirma as pesquisas da PNAD-Covid em que os profissionais que atuam remotamente possuem remunerações compatíveis com sua alta qualificação.

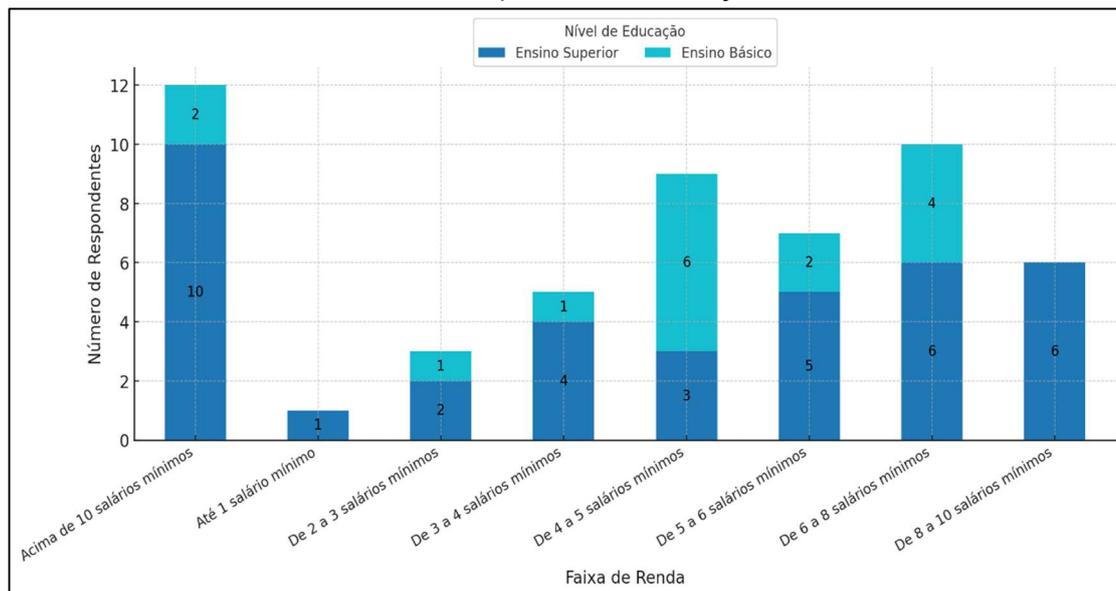
Gráfico 2 - Renda



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Os professores universitários apresentam rendimentos superiores aos docentes do ensino básico. Entre os 37 professores do ensino superior, 10 recebem mais de 10 salários-mínimos, 15 possuem rendimentos entre 2 e 6 salários-mínimos, e 12 ganham de 6 a 10. Em contrapartida, entre os 16 docentes do ensino básico, apenas 2 recebem acima de 10 salários-mínimos, enquanto a maioria (10) estão na faixa de 2 a 6 salários-mínimos e 4 entre 6 e 8 salários-mínimos.

Gráfico 3 – Renda por nível de educação

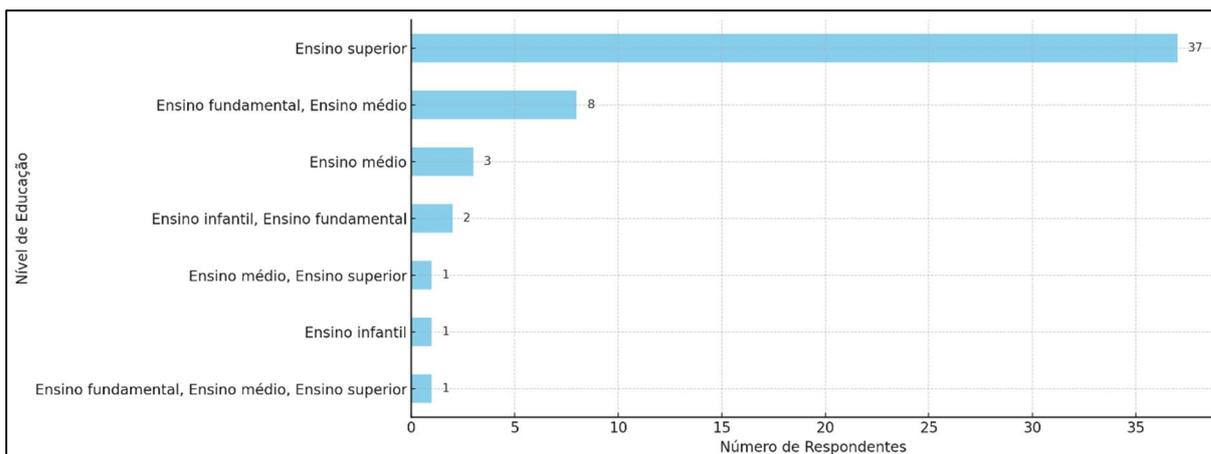


Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Dentre os 53 respondentes, 34 atuam no setor público e 19 no setor privado. Em relação à função e cargo, predominam os professores (39 pessoas), mas também identificamos respondentes que atuam na educação na função de pesquisador, coordenador pedagógico, consultor, pedagogo, tutor, assessor educacional e chefe de departamento.

Ademais, com relação ao nível de educação que o respondente atua, o Ensino Superior é o mais representado seguido pelo Ensino Médio e Ensino Fundamental. Há também uma pequena parcela do Ensino Infantil.

Gráfico 4- Distribuição dos Respondentes por Nível de Educação



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Na questão sobre o tipo de estabelecimento em que atuam, a maioria trabalha na Universidade (34), seguido por Escola (12) e outros, tais como: Creche (1), Instituto Federal (2), Centro Universitário (3) e Editorial (1).

Dessa forma, o perfil dos teletrabalhadores docentes analisados revela um grupo predominantemente composto por mulheres, altamente qualificado, com média de idade em torno de 45 anos. Além disso, predominam os profissionais bem remunerados, o que corresponde à forte presença dos respondentes como professores universitários do setor público. A maioria dos participantes são casados e possuem filhos, o que pode influenciar sua rotina e adaptação ao trabalho remoto em um contexto familiar compartilhado.

### 3.3 Condições de Trabalho Docente em *Home Office*: Reconfigurações e Permanências no Pós-Pandemia

#### Atividades e tipo de vínculo de trabalho

Para melhor compreender as mudanças e desafios enfrentados no teletrabalho, pedimos que os respondentes detalhassem suas atividades rotineiras de trabalho. A partir das respostas, verifica-se que esses profissionais desenvolvem uma ampla gama de atividades relacionadas ao ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e assessoria educacional. Suas funções abrangem desde a docência em diferentes níveis de ensino até a produção científica e a coordenação de projetos acadêmicos e administrativos.

A maior parte dos respondentes atua no ensino, ministrando aulas presenciais e remotas em cursos de graduação, pós-graduação e ensino médio. Além da ministração das disciplinas, suas responsabilidades incluem a orientação de estudantes em estágios, iniciação científica, monografias e dissertações, bem como a elaboração de materiais didáticos, provas e avaliações. Também são responsáveis pelo planejamento de aulas, atualização de conteúdos conforme diretrizes curriculares e participação em reuniões pedagógicas e conselhos de classe.

Outro aspecto fundamental do trabalho desses profissionais é a pesquisa científica. Muitos estão envolvidos na elaboração e execução de projetos de pesquisa, incluindo o desenho metodológico, coleta e análise de dados, além da publicação de artigos científicos. A orientação de bolsistas e estudantes de iniciação científica e pós-graduação é uma atividade recorrente, assim como a participação em bancas de avaliação de monografias, dissertações e teses. Além disso, vários respondentes coordenam grupos de pesquisa e projetos interdisciplinares.

A extensão universitária também aparece como uma área de atuação relevante, por meio da coordenação e participação em projetos voltados para a comunidade. Esses projetos incluem parcerias com escolas, comunidades e organizações sociais, promovendo atividades que unem ensino e prática profissional.

Além das atividades pedagógicas e científicas, muitos profissionais desempenham funções administrativas e de coordenação acadêmica. Entre essas funções, destacam-se a coordenação de cursos, disciplinas e núcleos pedagógicos, a gestão de professores e tutores e a participação em comissões acadêmicas e colegiados institucionais. Também são responsáveis pelo planejamento estratégico de currículos e diretrizes educacionais, contribuindo para a estruturação e aprimoramento das práticas de ensino.

Alguns respondentes (4) também atuam na consultoria e assessoria educacional, oferecendo suporte técnico e pedagógico a instituições de ensino. Esse trabalho pode envolver a elaboração de materiais didáticos para ensino a distância, a tutoria e o acompanhamento de estudantes e docentes em processos formativos, além da análise e implementação de diretrizes curriculares.

Outras atividades complementares também foram relatadas, como o atendimento psicopedagógico e o suporte a estudantes com dificuldades acadêmicas,

a supervisão de estágios e a formação de professores. Alguns profissionais desenvolvem projetos específicos, como os voltados para astronomia e neuropsicologia, além de organizarem e participarem de eventos acadêmicos e científicos.

Destacam-se as atividades da única professora que atua em uma creche, evidenciando seu envolvimento direto no cuidado e desenvolvimento das crianças:

Acolho, cuido, educo, troco fralda, dou banho, leio histórias, canto, alimento, planejo, avalio, participo de reuniões, lidero equipe, diálogo com familiares etc. (Professora, setor público, creche, 27 anos)

De acordo com o Censo Escolar de 2022, as mulheres representam 97,2% dos profissionais que atuam em creches. Esse dado evidencia como a inserção feminina no mercado de trabalho segue um forte viés de gênero, alocando-as predominantemente em atividades consideradas compatíveis com seu suposto "talento natural". Desse modo, a ocupação das mulheres permanece concentrada em funções socialmente identificadas como de sua responsabilidade, reforçando papéis tradicionalmente atribuídos ao gênero feminino.

De forma geral, o perfil dos profissionais respondentes revela uma atuação diversificada, englobando atividades de ensino, pesquisa e extensão, bem como funções administrativas e consultivas no setor educacional.

Ademais, a maioria dos participantes (45) indicou que possui vínculo formal de trabalho (85%), enquanto uma pequena parte (8) indicou que não possui vínculo formal de trabalho (15%). Entre os respondentes que declararam não possuir vínculo formal, todas são mulheres, sendo 6 atuantes no setor público e 2 no setor privado.

Dentre as professoras do setor privado, destaca-se que ambas realizam atividades ligadas ao ensino a distância (EaD). Uma delas descreveu sua condição profissional como "professora EaD precarizada", evidenciando sua percepção sobre a fragilidade das condições de trabalho. Em suas atividades mencionou:

Recepção dos alunos, correção de provas, correção de trabalho de finalização de curso (tcc), aulas expositivas, trabalho burocrático, como a feitura de declarações e alimentação de portal da instituição. (Professora, setor privado, ensino superior, 40 anos)

Apesar de possuir doutorado, essa professora é uma das poucas respondentes que recebe até um salário-mínimo, o que ressalta a precarização do trabalho docente

no setor privado. A outra professora, também sem vínculo formal e do setor privado afirmou que:

Como docente, gravo conteúdos educacionais para cursos EaD, elaboro materiais didáticos, ministro aulas em cursos livres e oriento trabalhos de conclusão de curso. (Professora, setor privado, ensino superior, 48 anos)

Esses resultados corroboram com a bibliografia apresentada (Mancebo, 2020; Melim e Moraes (2021); Maia e Bernardo (2021); Temudo (2023); Gestrado (2020) e outras) que revela a vulnerabilidade profissional enfrentada por docentes sem vínculo formal, particularmente no setor privado e no ensino a distância. Esse cenário reflete um processo contínuo de precarização do trabalho docente no ensino superior privado, que já se manifestava antes da pandemia e foi intensificado pela lógica de maximização dos lucros. O crescimento do ensino remoto contribuiu para a consolidação de um modelo educacional focado na redução de custos, caracterizado pelo aumento do número de alunos por turma, a substituição de professores por tutores, informalidade e a exploração do conteúdo pedagógico sem a devida remuneração, especialmente no setor privado.

A predominância do setor público entre os participantes sugere maior estabilidade nos vínculos empregatícios. No entanto, a situação das docentes sem vínculo formal – todas mulheres – evidencia um cenário de precarização e vulnerabilidade, especialmente no ensino privado e na modalidade EaD, em que a ausência de garantias trabalhistas e a lógica de redução de custos impactam diretamente as condições de trabalho dessas profissionais.

### **Modelo de trabalho: presencial, híbrido e remoto**

A pergunta “**ANTES da pandemia**, o seu trabalho podia ser realizado remotamente?” constatou para 31 pessoas sua atividade não podia ser realizada remotamente (58,5%). Para 14, uma pequena parte de seu trabalho podia ser feito remotamente, 6 afirmaram que seu trabalho podia ser em grande parte realizado remotamente antes da pandemia, ou seja, cerca de 20 respondentes (37,7%) disseram poder trabalhar de forma híbrida. E para 2 pessoas trabalhadoras do setor privado seu trabalho podia ser realizado totalmente remoto, o que sugere que o ensino remoto já estava mais avançado no setor privado antes da pandemia.

**Durante a pandemia** da COVID-19, 46 respondentes trabalharam de forma integralmente remota (86,8%) e 7 trabalharam de forma parcialmente remota (13,2%). Nenhum respondente trabalhou presencialmente durante a pandemia.

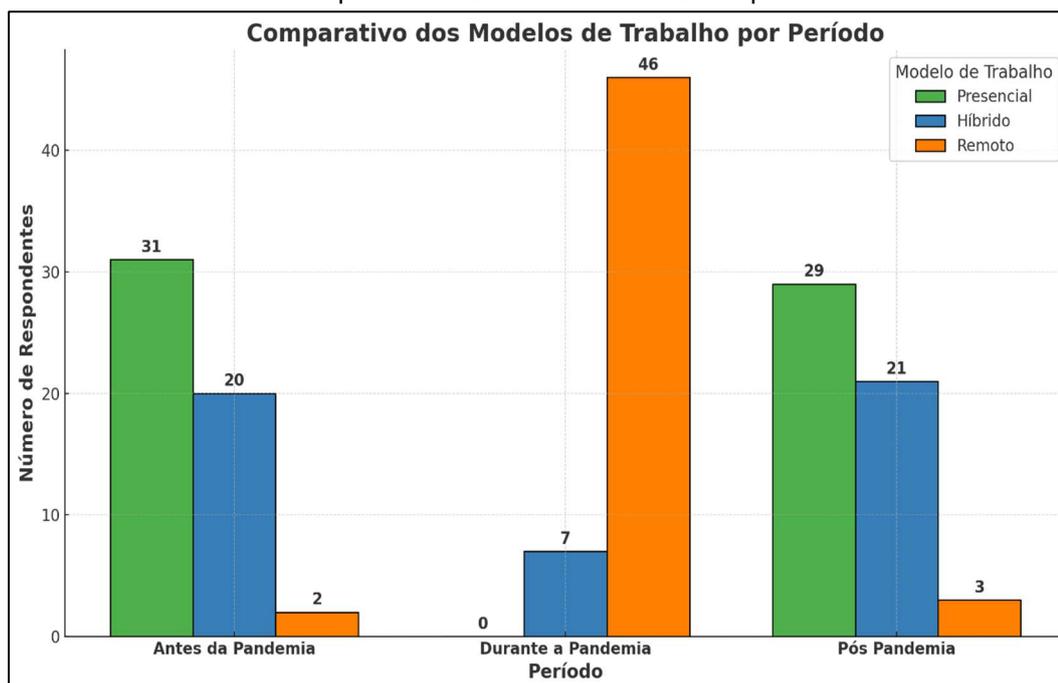
Vale destacar que de acordo com os dados da PNAD-Covid-19, os professores da educação básica, incluindo os níveis fundamental, médio e superior, foram os profissionais com maior frequência de trabalho remoto, alcançando 86% (SANTOS, MEIRA, CONDE e RINALDI, 2023).

Ademais, essa categoria foi uma das consideradas “privilegiada” por ter conseguido transferir suas atividades para o ambiente doméstico, permitindo que permanecessem em isolamento social durante a pandemia. Esse cenário contrasta com a realidade de muitos trabalhadores que, sem essa possibilidade, tiveram que enfrentar os riscos de contaminação para garantir sua subsistência.

No **pós-pandemia**, verifica-se que 29 respondentes retornaram ao modelo presencial de trabalho (54,7%), 21 estão trabalhando no modelo híbrido (39,6%), ou seja, parte presencial e parte remota. Ademais, apenas 3 respondentes continuaram trabalhando remotamente (5,7%).

O gráfico a seguir compara as mudanças nos modelos de trabalho antes, durante e após a pandemia. Nota-se uma transição acentuada para o trabalho remoto durante a pandemia, seguida por um retorno próximo ao cenário pré-pandemia.

Gráfico 5 – Comparativo dos Modelos de Trabalho por Período



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Comparando os períodos anteriores e após a pandemia, verifica-se que houve pouca alteração no modelo de trabalho. Dos 31 profissionais que não tinham a possibilidade de realizar trabalho remotamente, 29 retornaram ao modelo presencial. Entre os que já adotaram o modelo híbrido antes da pandemia, nota-se que este formato já era significativo, com 20 profissionais nessa condição, número que aumentou modestamente para 21 no período pós-pandemia. Por fim, no grupo dos que podiam trabalhar exclusivamente de forma remota, houve um acréscimo de apenas uma pessoa, passando de 2 para 3.

As análises permitem inferir que o modelo de trabalho híbrido já existia antes da pandemia e permaneceu em vigor no período pós-pandêmico. Isso se deve ao fato de que algumas atividades exigem a presença física dos docentes, como interações presenciais com os alunos e atividades práticas, enquanto outras podem ser realizadas remotamente, como reuniões e planejamento pedagógico por meio de plataformas como Google Meet e Teams.

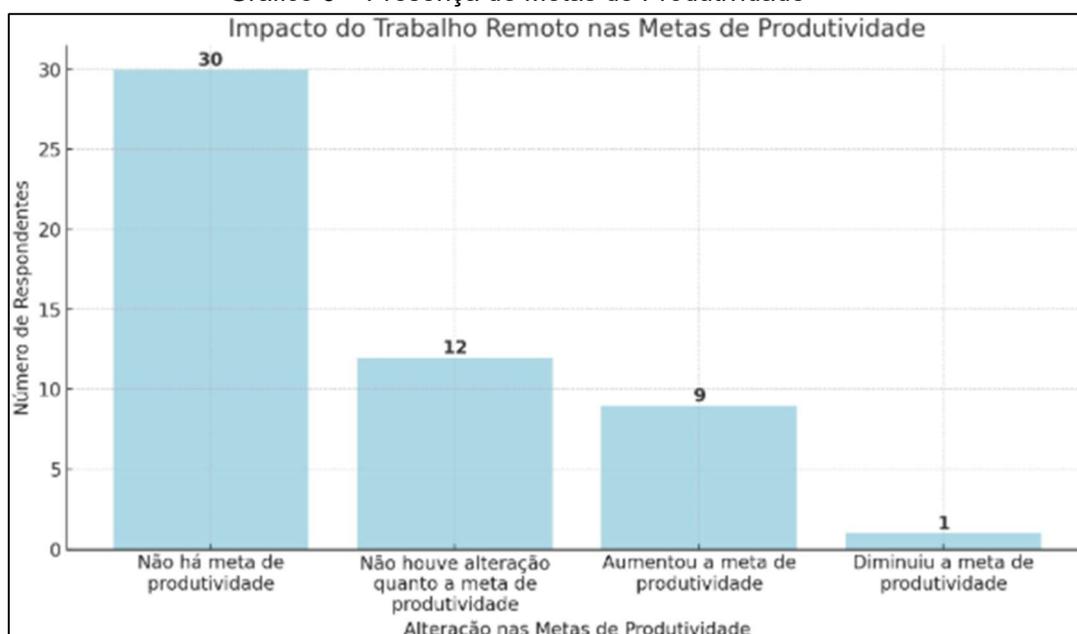
Além disso, a expectativa de expansão do ensino remoto no pós-pandemia não se concretizou, pois a maioria dos docentes retornou ao modelo totalmente presencial. Esse dado é relevante nesta pesquisa, especialmente considerando a predominância

de professores do ensino superior público. No setor privado, por outro lado, a tendência, desde antes da pandemia, é de expansão do ensino remoto.

### Metas de produtividade

Quanto à exigência de cumprimento de metas de produtividade, 30 trabalhadores (57,7%) afirmaram que não é exigido meta de produtividade. Do restante, 12 participantes (23,1%) disseram que não houve alteração quanto a meta de produtividade, 9 (17,3%) relataram ter aumentado a meta de produtividade e 1 (1,9%), do setor público, declarou ter diminuído a meta de produtividade no trabalho remoto.

Gráfico 6 – Presença de Metas de Produtividade



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Embora 30 respondentes tenham afirmado que não são submetidos a metas de produtividade, 22 indicaram que possuem essa exigência, o que demonstra que o trabalho docente está cada vez mais pautado por critérios de metas de produção. O destaque entre os setores está no privado, em que o aumento dos critérios de metas foi mais expressivo. Enquanto 5 respondentes desse setor (total de 19) relataram um incremento nas exigências de produtividade, no setor público esse número foi de 4 (total de 34).

Sobre o aumento das metas, os participantes relataram que:

Durante a pandemia o Governo do Estado implementou à força, sem treinamento e sem estrutura uma série de plataformas digitais e metas

absurdas. Isso continuou até hoje (pós pandemia), sempre aumentando as metas e trabalho - somado ao trabalho presencial, porém sem terem aumentado nossas horas-atividade. Hoje amargamos metas impossíveis de cumprir, mas que somos obrigados a fazê-lo usando de carga horária livre e finais de semana. (Professor, setor público, 36 anos)

Esse relato exemplifica a intensificação do trabalho docente durante a pandemia e que permaneceu no pós-pandemia, mesmo com o retorno ao modelo presencial. As exigências impostas nesse período foram mantidas e ampliadas, resultando em uma sobrecarga de trabalho que obriga os professores a utilizarem seu tempo livre, incluindo os finais de semana, para cumprir metas estabelecidas sem a devida adequação da carga horária e, conseqüentemente, da remuneração.

### Ritmo de trabalho

Embora muitos respondentes não tenham metas de produtividade ou não percebam um aumento nessas exigências, a pesquisa revelou que, para a grande maioria (41 participantes, ou 77,4%), o ritmo de trabalho se intensificou no modelo remoto. Em contrapartida, apenas 7 respondentes (13,2%) afirmaram que o ritmo ficou mais lento no *home office*, enquanto 5 (9,4%) relataram que seu ritmo de trabalho permaneceu o mesmo em relação ao presencial. Esses dados indicam que, para a maior parte dos docentes, o trabalho remoto trouxe uma sobrecarga de trabalho.

Gráfico 7 – Ritmo de Trabalho Durante o Trabalho Remoto



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Ambos os setores sentiram o aumento no ritmo de trabalho, evidenciando uma tendência generalizada de intensificação do trabalho, no qual exige-se mais trabalho e mais resultados no mesmo espaço de tempo.

O uso contínuo e exacerbado das tecnologias digitais no ensino remoto contribuiu para essa intensificação, uma vez que as plataformas virtuais mantêm os docentes conectados em tempo integral, ampliando a carga de trabalho e reduzindo as fronteiras entre vida profissional e pessoal (MAIA e BERNARDO, 2021).

Nesse sentido, dentre os aspectos que foram dificultados no trabalho remoto, 32 respondentes afirmaram que recebem demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana. Destaca-se o depoimento de uma docente que também é médica, que afirmou que houve um aumento nas tarefas e que o trabalho na Universidade foi mais desgastante do que no hospital:

Penso ser uma grande falácia a ideia de liberdade e autonomia do trabalho remoto. O trabalhador fica sozinho em suas tomadas de decisões, sem apoio logístico e há aumento de tarefas. Também trabalho em um hospital (sou médica) e não paramos nem um dia na pandemia. E com toda certeza, o trabalho mais desgastante não foi no hospital e sim, o da Universidade. (Professora, setor público, 54 anos)

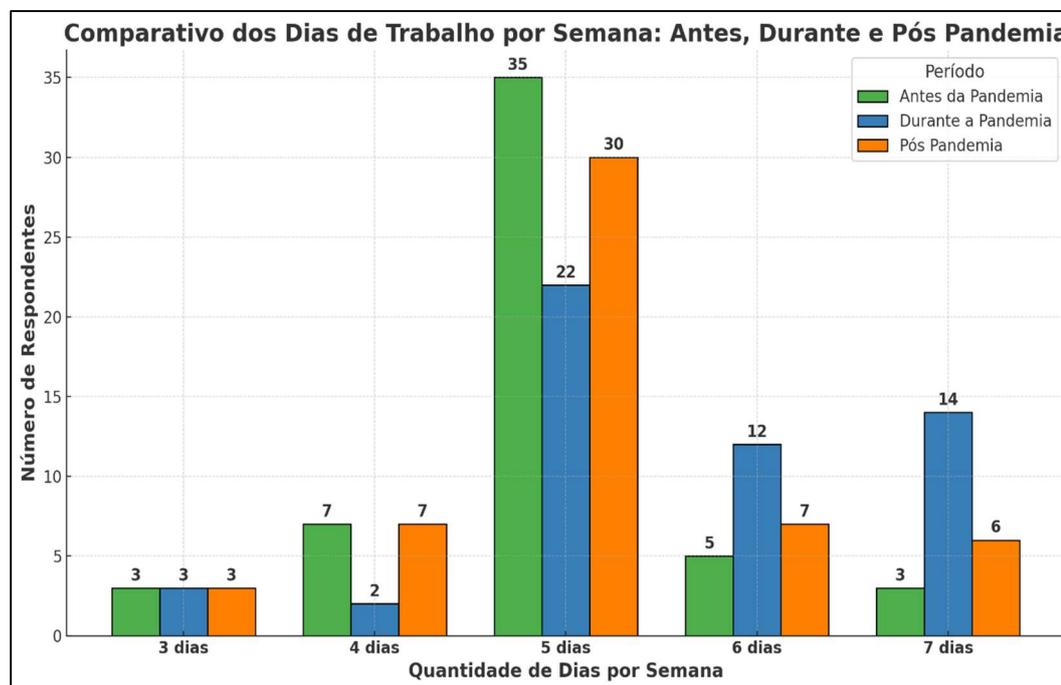
Em contraponto, um outro docente tem uma percepção diferente, afirmando que o trabalho remoto permite que as pessoas exerçam autonomia sobre seu trabalho e suas atividades.

A regulação do trabalho, controle dos corpos dos trabalhadores, jornadas semanais que nem sempre representam a necessidade de trabalho são elementos que já deveriam ter sido superados. A realização de trabalho remoto possibilita que as pessoas exerçam autonomia sobre seu trabalho e suas atividades. (Pedagogo, setor público, 39 anos)

### **Jornada de Trabalho**

Os participantes foram consultados sobre a frequência semanal de trabalho em diferentes períodos: antes, durante e após a pandemia. O objetivo foi compreender as possíveis mudanças no número de dias trabalhados por semana ao longo desses três momentos distintos, identificando padrões e impactos causados pela pandemia.

Gráfico 8- Comparativo dos Dias de Trabalho por Semana: Antes, Durante e Pós-Pandemia



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Os dados analisados evidenciam uma mudança significativa na carga de trabalho dos docentes ao longo dos diferentes períodos – antes, durante e após a pandemia. A alteração mais expressiva ocorreu na quantidade de dias trabalhados, especialmente na faixa de 5, 6 e 7 dias por semana.

Antes da pandemia, a maioria dos respondentes trabalhava 5 dias por semana (35), enquanto o número daqueles que trabalhavam 6 ou 7 dias era consideravelmente menor, 5 e 3 respectivamente.

Durante a pandemia, no entanto, houve um aumento expressivo na quantidade de docentes que passaram a trabalhar 6 e 7 dias por semana, 12 e 14, refletindo a intensificação do trabalho remoto e a sobrecarga imposta pelas novas exigências institucionais e tecnológicas.

No período pós-pandemia, a quantidade de pessoas que declararam trabalhar 5 dias por semana aumentou para 30 (56,6%). Já 6 entrevistados (11,3%) afirmaram trabalhar todos os 7 dias da semana, enquanto 7 pessoas (13,2%) indicaram trabalhar 6 dias. Isso mostra uma redução na carga de trabalho em relação ao período da

pandemia. No entanto, o nível de carga ainda não voltou aos patamares pré-pandêmicos, sugerindo que algumas das mudanças implementadas durante a pandemia se consolidaram, prolongando a jornada de trabalho dos docentes.

A percepção dos docentes sobre o período pós-pandemia reforça os resultados que indicam a continuidade da sobrecarga de trabalho:

Muitas das tarefas realizadas durante o trabalho remoto, como plataformas educacionais por exemplo, permaneceram mesmo depois de voltarmos ao presencial, então ficou uma sobrecarga de trabalho que não havia antes da pandemia. (Professora, setor público, 49 anos)

Há um alargamento do tempo de trabalho, fico mais horas no computador e diminui o convívio presencial com os colegas. (Pesquisadora, setor público, 59 anos)

No pós-pandemia o trabalho remoto se consolidou, seja entre colegas seja entre alunos. As mensagens de whatsapp sobre trabalho chegam a qualquer dia e horário demandando tempo e atividades para fazer. (Professor, setor público, 49 anos)

As pessoas enviam perguntas fora do horário de trabalho. (Diretor, setor público, 50 anos)

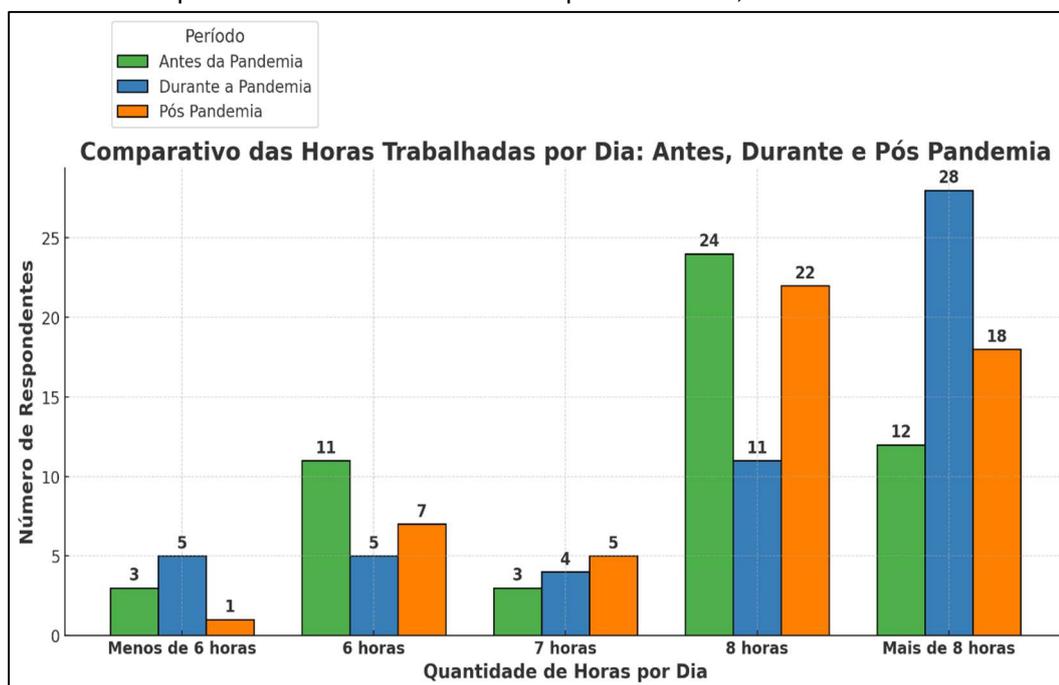
Dos relatos acima, um ponto importante levantado pelos docentes é a permanência de plataformas digitais de ensino, não como ferramentas de apoio, mas como mecanismos de controle e padronização. A adoção forçada dessas tecnologias beneficiou grandes corporações em detrimento da autonomia pedagógica.

Após a pandemia observei que o estado passou a adotar políticas de incentivo às plataformas educacionais no ambiente escolar. Via de regra essas ferramentas são vendidas por grandes corporações e acabam reduzindo a autonomia do professor, padronizando o processo pedagógico e instituindo uma política de métricas e ranqueamentos sob controle digital. (Professor, setor público, 40 anos)

Além disso, os relatos indicam uma mudança nas formas de comunicação no ambiente acadêmico. Mensagens e solicitações de trabalho passaram a ser enviadas a qualquer hora, mesmo após a volta ao presencial. As reuniões remotas, que surgiram como alternativa durante a pandemia, tornaram-se comuns, com o presencial sendo a exceção. Esse fenômeno, longe de proporcionar mais flexibilidade, acaba estendendo indefinidamente a carga horária dos docentes.

As questões sobre as horas trabalhadas por dia antes, durante e após o período da pandemia também foram agrupadas para a análise e os resultados podem ser observados no gráfico 9. As respostas variaram entre “menos de 6 horas” a “mais de 8 horas”.

Gráfico 9 – Comparativo das Horas Trabalhadas por Dia: Antes, Durante e Pós-Pandemia



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Constatou-se uma variação considerável entre todas as faixas de horas trabalhadas antes, durante e após a pandemia com destaque para a alteração mais substancial nas faixas de 8 horas e mais de 8 horas diárias.

Do total de 53 respostas, 24 (45,3%) respondentes trabalhavam 8 horas diárias antes da pandemia. Durante a pandemia esse número diminuiu para 11 (20,8%), ou seja, houve uma queda de 54,17% de trabalhadores que realizam suas atividades na faixa de 8 horas diárias. Após a pandemia esse número dobrou, 22 (41,5%), embora não tenha atingido o mesmo nível de antes da pandemia.

Em contrapartida, 12 (22,6%) respondentes afirmaram que trabalhavam mais de 8 horas diárias antes da pandemia, aumentando esse número para 28 (52,8%) durante a pandemia, ou seja, um aumento de 133,33% de trabalhadores que passam mais de 8 horas diárias trabalhando no trabalho remoto durante a pandemia. Pós-pandemia, o número de trabalhadores que trabalham mais de 8 horas diárias diminuiu para 18 (34%), contudo manteve-se 50% maior que anteriormente à pandemia.

Ressalta-se que a faixa de 6 horas trabalhadas por dia também teve uma alteração expressiva, uma vez que antes da pandemia 11 (20,8%) respondentes

afirmaram trabalhar 6 horas diárias e durante a pandemia esse número caiu para 5 (9,4%). Depois da pandemia, esse número voltou a crescer para 7 (13,2%). Por fim, as faixas de menos de 6 horas e de 7 horas diárias apresentaram variações pouco significativas.

Dessa forma, os dados sugerem que a pandemia não apenas intensificou temporariamente o trabalho docente, mas deixou impactos duradouros, consolidando um aumento na carga horária de muitos profissionais. A manutenção de jornadas mais longas no pós-pandemia reflete um modelo de trabalho que exige maior dedicação e disponibilidade dos docentes.

A jornada tradicional do docente, em média, é de oito horas diárias e quarenta horas semanais, conforme CLT (BRASIL, 2017). No entanto, com a pandemia, há registros de professores em regime de *home office* ultrapassando as quarenta e cinco horas semanais (SANTOS, SILVA, BELMONTE, 2021, Apud TEMUDO, 2023), chegando a jornadas de dez, doze ou até treze horas diárias diante do computador. Esse aumento se deve às novas demandas incorporadas ao trabalho docente, como a produção de materiais complementares originais para os alunos, a realização de aulas adicionais fora do calendário programado e a flexibilização de prazos para entrega e correção de atividades (CALDERARI, VIANNA, MENEGHETTI, 2020, p. 6, Apud TEMUDO, 2023). Além disso, os professores precisam se manter constantemente atualizados, o que exige mais tempo e dedicação adicionais.

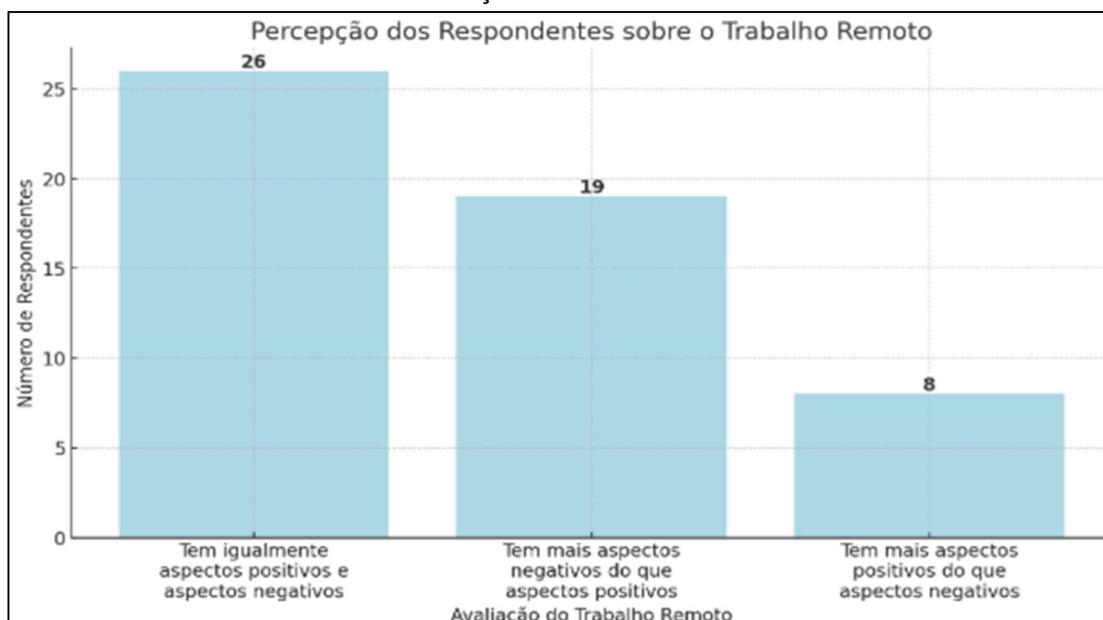
### **Controle da jornada e horas extras**

Os dados obtidos na pesquisa revelam uma fragilidade na gestão da jornada de trabalho dos docentes, evidenciando a falta de controle formal e a recorrente realização de horas extras sem a devida compensação. A maioria dos respondentes (33) indicou não possuir controle de jornada, o que sugere uma flexibilidade que, na prática, pode resultar na ampliação da carga horária sem regulamentação.

Mesmo entre os 19 que possuem controle de jornada, mais da metade (11) relataram realizar horas extras habitualmente. No entanto, o dado mais preocupante é que, entre aqueles que fazem horas extras, 82% (9) afirmaram que não recebem pagamento ou compensação adequada. Isso aponta para um quadro de exploração do tempo de trabalho docente, no qual as exigências institucionais aumentam sem que haja contrapartida financeira ou mecanismos de compensação.

## Avaliação do Trabalho Remoto

Gráfico 10 – Avaliação do Trabalho Remoto



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Ao serem provocados a avaliar o trabalho remoto, as respostas obtidas demonstram que a percepção sobre o trabalho remoto entre os docentes é bastante equilibrada, com quase metade dos respondentes (26) destacando que essa modalidade apresenta tanto aspectos positivos quanto negativos. No entanto, uma parcela significativa (19) considera que os aspectos negativos superam os positivos, enquanto apenas 8 avaliam o trabalho remoto de forma predominantemente positiva.

Do total de respondentes, 26 (49,1%) afirmaram que se pudessem escolheriam o trabalho híbrido. Outros 22 (41,5%) disseram que preferem o modelo presencial. Somente 5 (9,4%) respondentes afirmaram que escolheriam o trabalho integralmente remoto.

Dos trabalhadores que responderam que preferem o modelo híbrido (26), ou seja, parte realizado de forma remota e parte realizado presencialmente, os principais motivos estão relacionados a: conciliação do trabalho com atividades pessoais; conciliação de aulas com a produção acadêmica; comodidade; atividades administrativas e reuniões remotamente e as aulas presenciais; proximidade com a família; interação pessoal presencialmente em alguns dias como fator importante; flexibilidade em dias anormais como os de chuvas intensas; flexibilidade de horários; redução do tempo de deslocamento semanal; maior concentração nos dias remotos;

alguns dias presenciais evita problemas de saúde (no cotovelo e tendões das mãos, problemas de coluna e fadiga ocular).

Um docente defende o modelo híbrido, mas reconhece que a falta de acesso à Internet de qualidade compromete sua viabilidade para os alunos. A experiência da pandemia evidenciou dificuldades tecnológicas, reforçando a necessidade de um equilíbrio entre presencial e remoto, desde que garantidas condições adequadas para todos.

Penso que trabalhos documentais sejam mais bem realizados no remoto. Falando em aulas penso que modelo híbrido seja melhor, com aulas presencial e aulas síncronas. Contudo a falta de acesso à Internet de qualidade para os alunos acaba não sendo uma opção totalmente viável. Lembro bem dos inúmeros problemas nas aulas por conta dessa situação. Contudo, pensando exclusivamente em coordenação, acredito que a parte documental seja melhor realizada remotamente. A presencialidade poderia ser reduzida a menos dias da semana, com reuniões pontuais e resolução de problemas. Seria mais eficaz. (Coordenadora, setor privado, 51 anos)

Por outro lado, os 22 trabalhadores que responderam que preferem o modelo presencial os motivos narrados foram: dificuldade em conciliar o trabalho remunerado com o trabalho doméstico não remunerado; aumento da demanda/ cobrança no trabalho remoto; muitas reuniões desnecessárias; processo educacional pressupõe interação física, amizade e afeto; barreiras no ensino remoto como, por exemplo, a falta de estrutura disponível aos alunos; diminuição da participação e aprendizagem dos alunos no Ead.

Apenas uma minoria (5 respondentes) afirmou preferir o trabalho integralmente remoto, citando como principais vantagens a flexibilidade de horários, o ambiente mais silencioso para concentração e a eliminação do tempo gasto no trânsito.

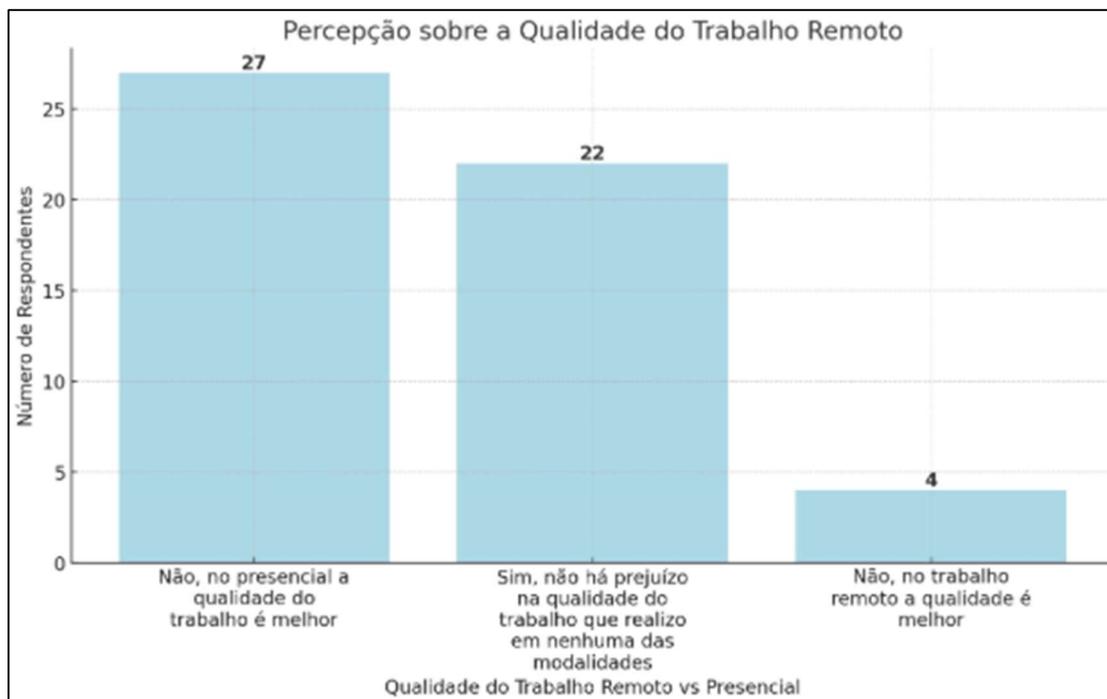
Os dados indicam que, apesar das facilidades oferecidas pelo trabalho remoto, ele não é amplamente preferido pelos docentes, uma vez que impõe desafios estruturais e intensifica as demandas laborais. A maior preferência pelo modelo híbrido reflete um desejo por equilíbrio, permitindo que os profissionais usufruam dos benefícios do trabalho remoto sem renunciar aos aspectos positivos da interação presencial.

### **Qualidade do trabalho**

Os dados revelam que a maioria dos participantes (27) considera que a qualidade do trabalho é superior no modelo presencial, enquanto 22 não perceberam

diferença significativa entre as modalidades presencial e remota. Apenas uma pequena parcela (4) apontou que a qualidade do trabalho melhora no formato remoto.

Gráfico 11 – Opinião dos Trabalhadores Sobre Qualidade do Trabalho por Modalidade



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Esses resultados sugerem que, para grande parte dos trabalhadores, o **modelo presencial** ainda oferece as condições mais adequadas para o desempenho profissional, possivelmente devido a:

1) Menor sobrecarga decorrente da junção do trabalho e ambiente doméstico no *home office*, conforme indicado nos depoimentos dos participantes:

Trabalhar em casa quando se tem criança é impossível. Misturar ambiente de casa com ambiente de trabalho é adoecedor. (Professora, setor público, 38 anos)

Há muita concorrência entre o trabalho da universidade com as demandas domésticas. E há aumento da demanda de atividades, especialmente de reuniões, muitas vezes desnecessárias e improdutivas. (Professora, setor público, 54 anos)

A proximidade dos alunos e as condições de acompanhamento deles é incomparável no presencial. Além disso, não gosto de misturar tanto o aspecto privado e o profissional da minha vida. Gosto de ter a casa como um espaço de descanso e lazer, não de trabalho. (Professor, setor privado, 36 anos)

Observa-se que, entre os respondentes que mencionaram a fusão entre trabalho e vida pessoal, as duas mulheres destacaram o cuidado com crianças e as

responsabilidades domésticas, enquanto o homem associou o ambiente doméstico ao descanso e lazer. O *home office*, em um primeiro momento, surgiu como promessa de “solução” para a conciliação entre trabalho e família, tendo em vista que o trabalho profissional pode ser realizado de casa, possibilitando à mulher a flexibilidade de horários e a execução dos dois trabalhos no mesmo espaço e ao mesmo tempo. Contudo, a realidade se mostra diferente, revela-se um “ambiente adoecedor”.

2) Interações presenciais com alunos e colegas, mostram-se fundamentais no processo de aprendizagem:

O processo educativo pressupõe a interação, especialmente na educação básica. A virtualidade deve ser absolutamente excepcional. (Professor, setor público, 40 anos)

Seja em relação aos estudantes, seja em relação com os demais professores e servidores da universidade, a convivência e a relação presencial humaniza a relação de trabalho, além do que estabelece vínculos de amizade e de afeto que podem tornar o ambiente de trabalho mais agradável e produtivo. (Professor, setor público, 49 anos)

A educação precisa da presencialidade, do contato entre as pessoas. O conhecimento, peça fundamental do processo pedagógico, quando destinado a crianças e adolescentes, deve obrigatoriamente ser presencial. (Professora, setor público, 36 anos)

Trabalhar de forma remota como professor não ajuda a entender as reais necessidades dos alunos, me sentia mais cobrada pelo desempenho ao mesmo tempo que não conseguia fazer muito com isso. (Professora, setor privado, 26 anos)

O trabalho docente é relacional, fica muito difícil avaliar a turma, envolver os discentes e perceber suas manifestações de dúvida, discordância, hesitação, etc. (Professora, setor público, 36 anos)

Acredito que o processo educativo seja mais eficiente presencialmente, pois a figura do professor e o contato direto com os alunos fortalece o processo de ensino e aprendizagem, além de criar um vínculo afetivo, pois como seres biopsicossociais, isto se torna essencial para o ser humano. (Professora, setor privado, 47 anos)

Os depoimentos ressaltam que a presencialidade é necessária para a aprendizagem, possibilita a criação de vínculos afetivos e torna o ambiente de trabalho mais humanizado e produtivo. Além disso, apontam dificuldades do ensino remoto, como a limitação na compreensão das necessidades dos alunos, na avaliação do desempenho e no engajamento dos estudantes. Dessa forma, a educação à distância é vista como uma alternativa excepcional, sendo a presença física essencial para o desenvolvimento pedagógico.

3) Barreiras de acesso no ensino remoto.

Há muitas barreiras para o ensino remoto, a começar pela estrutura que os alunos têm para acompanhar a aula. A participação cai muito, e a sensação de isolamento aumenta. (Professor, setor privado, 36 anos)

Grande parte dos alunos foram excluídos, pois não tinham acesso à internet ou ninguém para acompanhá-los durante a realização das atividades em casa. (Professor, setor público, 39 anos)

Conforme os depoimentos, alerta-se, novamente, que a pandemia da Covid-19 agravou as desigualdades educacionais no Brasil, afetando principalmente estudantes de escolas públicas. Cerca de 6 milhões de alunos não tinham condições adequadas para acompanhar o ensino remoto devido à falta de equipamentos, acesso à internet ou sinal de TV digital. Os estudantes mais afetados pertencem a grupos socialmente vulneráveis, como negros, indígenas e moradores de áreas rurais (IPEA,2020).

Além disso, vale lembrar que a falta de suporte familiar dificultou ainda mais o aprendizado, com 35% dos profissionais da Educação Básica relatando que as famílias não conseguiam oferecer a assistência necessária às crianças (GESTRADO, 2020).

Entre 2020 e 2021, cerca de 1,38 milhão de crianças e adolescentes abandonaram a escola, ampliando os índices de evasão escolar. Esses dados são alarmantes, pois o número de alunos fora da escola já era significativo antes da pandemia (MARQUES e CARVALHO, 2022).

A situação é complexa e desafiadora, envolve desde a falta de acesso e suporte tecnológico dos profissionais e dos estudantes, a pouca experiência dos professores e a falta de capacitação prévia para o uso de tecnologias para a realização do trabalho remoto, até a situação vulnerável de muitas famílias de estudantes. (OLIVEIRA, JUNIOR, 2020, p. 734)

4) Maior demanda de trabalho no *home office*, sendo acionados a qualquer tempo e em qualquer lugar, não atoa que para 32 (60,4%) a maior dificuldade foi o recebimento de demanda de trabalho em qualquer dia ou horário na semana.

Há maior demanda no trabalho remoto, como muitas reuniões, longo tempo em telas, ter que organizar trabalho com vida privada. (Professora, setor público, 54 anos)

Trabalhar em casa dá mais trabalho na área de educação. (Professora, setor privado, 26 anos).

Além disso, destacam-se desafios como o excesso de reuniões e longas horas em frente às telas, tornando o *home office* ainda mais exigente para os docentes.

Assim, com o trabalho remoto, **a jornada** dos professores se ampliou, pois foi necessário adaptar as aulas ao ambiente virtual, exigindo mais tempo para planejamento e organização. Além disso, o atendimento aos alunos e seus familiares se estende para além do horário convencional, ocorrendo a qualquer momento por e-mail, mensagens de WhatsApp e chats, resultando em uma carga de trabalho maior do que a prevista no contrato (TEMUDO, 2023).

Com a inserção no trabalho remoto, os professores passaram a ter jornadas ampliadas e não remuneradas, pois o tempo de preparação de um conteúdo para meios digitais (elaboração de slides, gravação e edição de vídeos, disponibilização em plataformas etc.) geralmente é muito maior do que o tempo gasto com a organização de uma aula presencial. (SILVA, 2020, p.13).

Por outro lado, o fato de que 41,5% dos respondentes afirmam não perceber prejuízos na qualidade do trabalho remoto indica que essa modalidade pode ser viável em determinadas atividades, especialmente para atividades que não exigem interação presencial, como planejamento, produção acadêmica, preparação de aulas, correção de trabalhos e reuniões rápidas. Além disso, evita deslocamentos longos e minimiza interrupções comuns no ambiente presencial. No entanto, a interação presencial ainda é valorizada para estimular o trabalho em equipe, promover trocas afetivas e facilitar debates e reuniões mais dinâmicas.

Os relatos transcritos a seguir, são bons exemplos desse melhor aproveitamento das duas modalidades:

O trabalho híbrido atende à possibilidade de ajustar as atividades que não exijam o encontro pessoal. Muitas atividades como docente e ou psicóloga do núcleo são atividades de planejamento, leituras, registros, correções de trabalho, relatórios que não exigem a presença no local de trabalho. O tempo de deslocamento em trânsito na região metropolitana de Campinas é desafiador. Levamos muito tempo até chegarmos aos locais de trabalho. Além disso, não tenho uma sala privada para realizar meu trabalho e os distratores do ambiente reduzem minha concentração e produtividade. Por outro lado, estar em contato com os colegas no ambiente de trabalho, favorece as trocas, estimula o trabalho em equipe, favorece encontros afetivos. (Professora, setor privado, 51 anos)

Quando se trata de parte documental o melhor é estar remoto, visto que há inúmeras interrupções devido a salas compartilhadas, atendimentos não previstos e demandas sem tanta necessidade, mas que por estar presencial acabam se tornando prioridade. (Coordenadora, setor privado, 51 anos)

Avalio que muitas atividades as quais realizo podem ser realizadas remotamente, como preparação de aulas, de materiais didáticos, desk research. No entanto, para reuniões de equipe, brainstorming, debate sobre encaminhamentos de pesquisa e algumas aulas, entendo que o trabalho presencial pode ser mais efetivo. (Professora, setor privado, 48 anos)

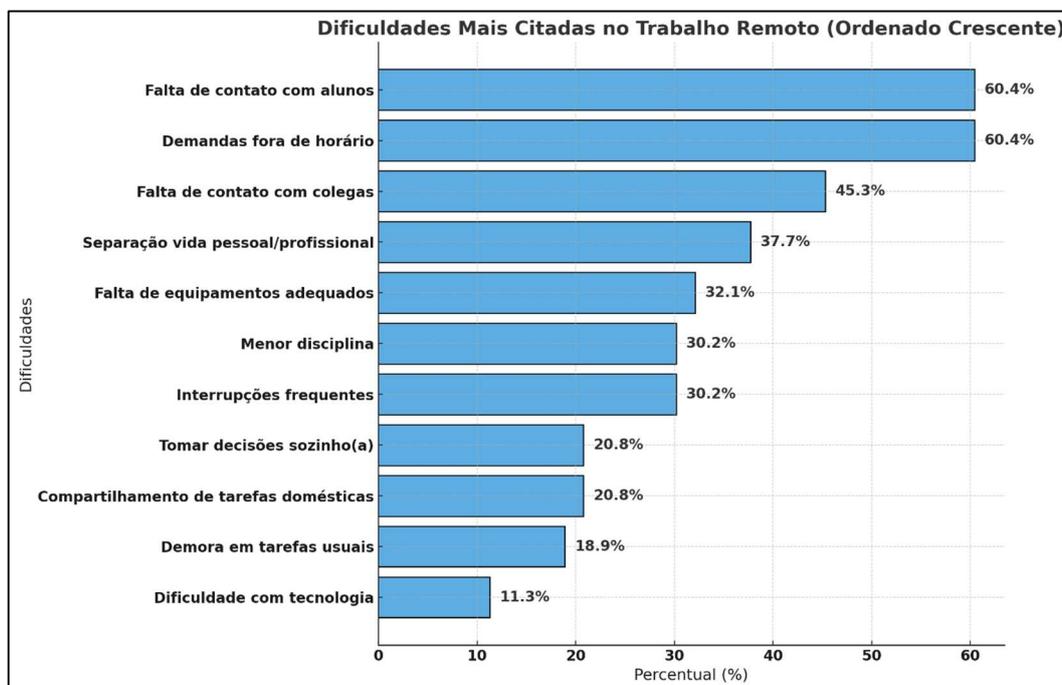
Para algumas atividades, o modelo remoto é muito melhor, por exemplo: para reuniões deliberativas rápidas, para defesa de trabalhos de conclusão de

curso, para grupos de pesquisa, eventos online para economizar despesas com diárias e passagens. Entretanto, muito tempo online acarreta problemas no cotovelo e tendões das mãos, problemas de coluna e fadiga ocular. Então, mesclar é muito bom. E olhar olho no olho, abraçar as pessoas é sempre fundamental. (Professora, setor público, 48 anos)

Já a baixa adesão à ideia de que o trabalho remoto oferece uma qualidade superior reforça a percepção de que essa modalidade, embora vantajosa em alguns aspectos, ainda apresenta desafios que impactam o desempenho profissional, como barreiras tecnológicas, falta de estrutura adequada e dificuldades na interação.

Ademais, do total dos respondentes, a maioria, 33 (62,3%) afirmaram ter experimentado alguma dificuldade em executar o seu trabalho remotamente e 20 (37,7%) disseram não ter encontrado qualquer dificuldade.

Gráfico 12 – Características das Dificuldades



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

As dificuldades apontadas pelos respondentes foram as seguintes: para 32 (60,4%) a maior dificuldade foi o recebimento de demanda de trabalho em qualquer dia ou horário na semana, 32 (60,4%) disseram a falta de contato com os alunos, 24 (45,3%) a falta de contato com os colegas, 20 (37,7%) tem dificuldade em separar a vida familiar da atividade profissional, 16 (30,2%) apontaram o fato de ter mais interrupções, 16 (30,2%) relataram ter menos disciplina no trabalho remoto, 11 (20,8%) apontaram a falta de compartilhamento das tarefas domésticas e de cuidados, 10 (18,9%) disseram que demoram mais para realizar as tarefas usuais remotamente.

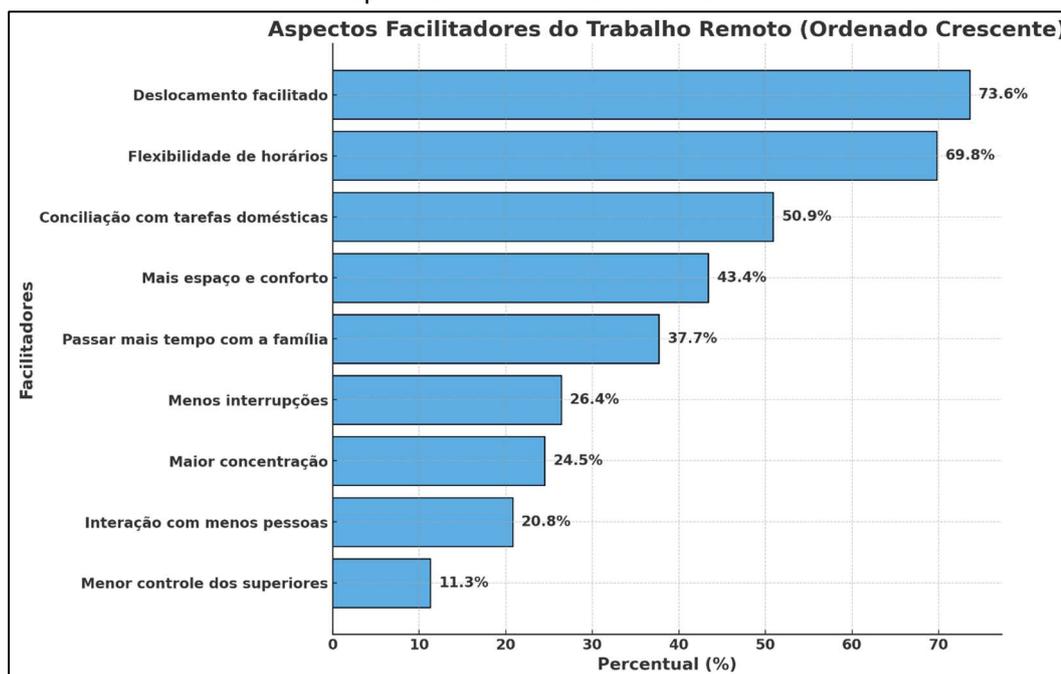
Constatou-se também a existência de dificuldades atinentes a tecnologia, quando 17 (32,1%) respondentes relataram a falta de equipamentos adequados ou modernos e 6 (11,3%) expuseram dificuldades de atuar no computador e com aplicativos de software.

Por fim, para 11 respondentes (20,8%), o fato de ter que tomar decisões sozinho(a) foi um aspecto que dificultou a execução da atividade laboral de forma remota, em *home-office*.

Destaca-se que a maioria dos profissionais que enfrentam mais interrupções, dificuldades para separar a vida familiar do trabalho e a falta de compartilhamento de tarefas domésticas e de cuidados 19 são mulheres (63%), em comparação aos homens (11 ou 37%). Esse cenário reflete a sobrecarga feminina, possivelmente decorrente da atribuição histórica das responsabilidades domésticas e do cuidado com os filhos.

Em relação aos aspectos facilitados no trabalho remoto, o fator deslocamento foi o aspecto facilitador mais apontado, com 39 respostas (73,6%). A flexibilidade de horários foi indicada por 37 respondentes (69,8%), a conciliação do trabalho com as tarefas domésticas foi escolhida por 27 pessoas (50,9%), passar mais tempo com a família foi destacada por 20 (37,7%) e mais espaço e conforto foi afirmado por 23 (43,4%).

Gráfico 13 – Aspectos Facilitadores do Trabalho Remoto



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

As alternativas sobre ter que interagir com menos pessoas e ter um menor controle dos superiores, foram indicadas por 11 (20,8%) e 6 respondentes (11,3%), nesta ordem. Por último, ter maior concentração e menos interrupções no trabalho remoto foi apontado por 13 (24,5%) e 14 (26,4%), respectivamente.

Para alguns docentes, a experiência da pandemia trouxe aprendizados, incluindo um maior domínio de ferramentas digitais e uma nova valorização das interações presenciais.

O pós-isolamento propiciou um reencontro com as pessoas, algo que talvez não fosse devidamente valorizado antes da pandemia. (Professor, setor público, 53 anos)

Foi um momento de muito aprendizado. (Professora aposentada, setor público, 66 anos)

Aprimorei os conhecimentos em informática, no acompanhamento dos processos de trabalho. (Tutora, setor privado, 49 anos)

Dois docentes, ao refletirem sobre a pandemia na educação, afirmaram que não gostariam de reviver o trabalho remoto nos mesmos moldes, pois foram obrigados a ministrar aulas sem a devida preparação e suporte.

Em síntese: não gostaria de reviver o trabalho remoto nos moldes que predominou. (Professor, setor público, 30 anos)

Não deveríamos ser obrigados a dar aula no sistema remoto se não estávamos preparados para isso. (Professora, setor público, 49 anos)

Outro relato, revela as dificuldades e desafios enfrentados por um docente que, além das responsabilidades regulares, assumiu o papel de coordenador de curso durante os anos críticos da pandemia.

Os anos de 2020 e 2021 foram muito difíceis, pois tive que conciliar meu papel de coordenador de curso de primeira viagem com rotina doméstica e precisar negociar tanto com docentes como discentes sobre a realização de atividades didáticas em condições muito aquém do ideal. Eu tive um desgaste pessoal e profissional grande com isso ainda após a finalização do isolamento social, pois mantive o papel de coordenador até 2023. Se, por um lado, aprendi novas formas de trabalhar online (o que não me desagrada de todo, mas por eu gostar de informática e tecnologia), e senti que pude ajudar uma grande parte dos alunos (mesmo que com muitas divergências de percepção entre docentes e discentes sobre isso, tanto durante o isolamento, como depois), meu balanço final é de que isso tudo me deixou com muitas experiências negativas, e não me vejo assumindo novos cargos de gestão acadêmica (uma área a qual considero ter alguma habilidade e interesse) por muito tempo. (Professor, setor público, 45 anos)

A fala expõe a sobrecarga gerada pela necessidade de equilibrar a gestão acadêmica, a adaptação ao ensino remoto e a rotina doméstica, em um cenário de incertezas e limitações estruturais.

A menção às “condições muito aquém do ideal” reforça a precariedade do ambiente educacional naquele período, evidenciando as dificuldades enfrentadas tanto por docentes quanto por discentes na realização das atividades didáticas. A necessidade de mediação e negociação constante entre professores e alunos adicionou um peso ainda maior à função de coordenador, resultando em um desgaste pessoal e profissional prolongado, que perdurou mesmo após o fim do isolamento.

Embora o docente reconheça que a experiência proporcionou aprendizado, especialmente no domínio de ferramentas digitais e novas formas de trabalho online, seu balanço final é predominantemente negativo. A sobrecarga e o esgotamento foram tão intensos que afetaram sua disposição para continuar na gestão acadêmica, uma área na qual reconhece ter habilidade e interesse, mas que, devido ao impacto emocional e à complexidade do período, tornou-se inviável no curto prazo.

### **Saúde física e mental**

Os efeitos da pandemia sobre a saúde mental e emocional são uma preocupação nos depoimentos. Um professor afirmou que ainda enfrenta sequelas do período, lidando com estresse, ansiedade e exaustão acumulada. Há também relatos

de problemas físicos decorrentes do excesso de tempo sentado em frente ao computador, como dores na coluna lombar.

Até hoje tento lidar com as sequelas da pandemia em minha saúde mental e emocional. (Professor, setor público, 36 anos)

Minha saúde mental vem melhorando muito. (Professora, setor privado, 38 anos)

No trabalho remoto desenvolvi em sério problema na coluna lombar devido a ficar muito tempo sentada. Isso me atrapalha até hoje. (Professora, setor privado, 54 anos)

Os alunos também foram profundamente afetados pelo isolamento. Os docentes percebem uma maior sensibilidade e ansiedade entre os estudantes, além de uma dependência excessiva dos celulares. Um aspecto que chama atenção é o relato de alunos que ainda utilizam máscaras como uma forma de se esconder devido à baixa autoestima, refletindo questões sociais e psicológicas que permanecem latentes.

A realidade escolar mudou no pós-pandemia, percebo os alunos mais sensíveis, ansiosos. (Coordenadora pedagógica, setor privado, 41 anos)

Outra coisa que percebi é que muitos estudantes, em diferentes escolas, utilizam máscaras até hoje como forma de esconder-se do público devido à sua baixa autoestima (padrão de beleza, cicatrizes etc.) e ninguém faz nada diante disso. (Professor, setor público, 36 anos)

Os adolescentes ficaram mais dependentes e aficionados com os seus celulares e voltaram num ritmo de resolução das atividades em sala de aula muito lento. (Professor, setor público, 39 anos)

### **3.4 Desigualdade de Gênero na Experiência Docente Remota**

O bloco do questionário (questões 38 a 46) destinado a questões sobre trabalho doméstico e de cuidados remunerado e não remunerado pretendeu verificar as dinâmicas familiares no espaço doméstico durante a pandemia da Covid-19 e o teletrabalho.

#### **Trabalho doméstico remunerado**

Perguntamos se, antes do isolamento social, o entrevistado contava com algum trabalhador remunerado para realizar tarefas domésticas e de cuidados em sua residência. Além disso, caso a resposta fosse afirmativa, questionamos se esse trabalhador foi afastado durante a pandemia. Do total de respondentes, 58,5% (31

peças) afirmaram não contar com ajuda remunerada para tarefas domésticas e cuidados em casa, enquanto 41,5% (22 pessoas) disseram ter esse suporte. Entre aqueles que contam com essa assistência, 72,7% (16) atuam no setor público, sendo a maioria (81,3% ou 13 pessoas) no ensino superior e apenas 18,7% (3 pessoas) no ensino básico. Já no setor privado, todos os que possuem esse suporte (27,3% ou 6 pessoas) trabalham no ensino superior.

Esse dado sugere que professores do ensino superior tendem a ter melhores condições financeiras para arcar com esse tipo de serviço, enquanto docentes do ensino básico enfrentam maiores dificuldades. Além disso, a predominância de profissionais do setor público entre aqueles que contam com assistência remunerada pode estar associada a fatores como salários relativamente mais altos e maior estabilidade no emprego, o que facilita a contratação desse suporte.

O número de respondentes que declararam contratar trabalho doméstico remunerado pode ser explicado pelo perfil socioeconômico dos participantes da pesquisa. Grande parte dos respondentes possui uma renda mensal elevada, com a maioria ganhando acima de 6 salários-mínimos e destaque para 12 participantes cuja renda ultrapassa 10 salários-mínimos. Além disso, o nível de escolaridade também é alto, com 20 respondentes (37,7%) possuindo doutorado.

Ademais, conforme HIRATA E KERGOAT (2007), verificam-se novas configurações da divisão sexual do trabalho, no século 21 as mulheres ativas aumentaram seus capitais econômicos, culturais e sociais, além do surgimento de uma camada de mulheres cujos interesses diretos – não mais intermediados por homens – opõem-se frontalmente à precariedade do trabalho. Observa-se cada vez mais a necessidade de uma camada de mulheres externalizarem o trabalho doméstico sob sua responsabilidade para que consigam exercer o trabalho profissional. Essa externalização do trabalho doméstico para outra mulher gera um duplo movimento de mascaramento da divisão sexual do trabalho desigual que de um lado atenua as tensões entre casais burgueses (ideia de “novos pais”: casais que negociam em igualdade) e de outro, acentua a clivagem objetiva entre as mulheres, enquanto aumenta o número de mulheres em cargos de nível superior, cresce o número de mulheres precarizadas.

Assim, nota-se que a divisão sexual do trabalho incide sobre homens e mulheres de maneiras diferentes de acordo com sua posição de classe e, no Brasil, com o racismo estrutural, implica em uma produção do gênero racializada e atende a uma dinâmica de classe (BIROLI, 2018).

O trabalho doméstico é uma das ocupações mais antigas, com raízes no trabalho escravo e em outras formas de servidão. Historicamente, essa atividade reflete a interseção de discriminações baseadas em raça/etnia, oriundas da servidão, e em gênero, devido à atribuição quase exclusiva de tarefas domésticas e de cuidado às mulheres<sup>56</sup>. (ONU MULHERES, 2020) Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Brasil se destaca como o país com um maior número de trabalhadoras domésticas remuneradas.

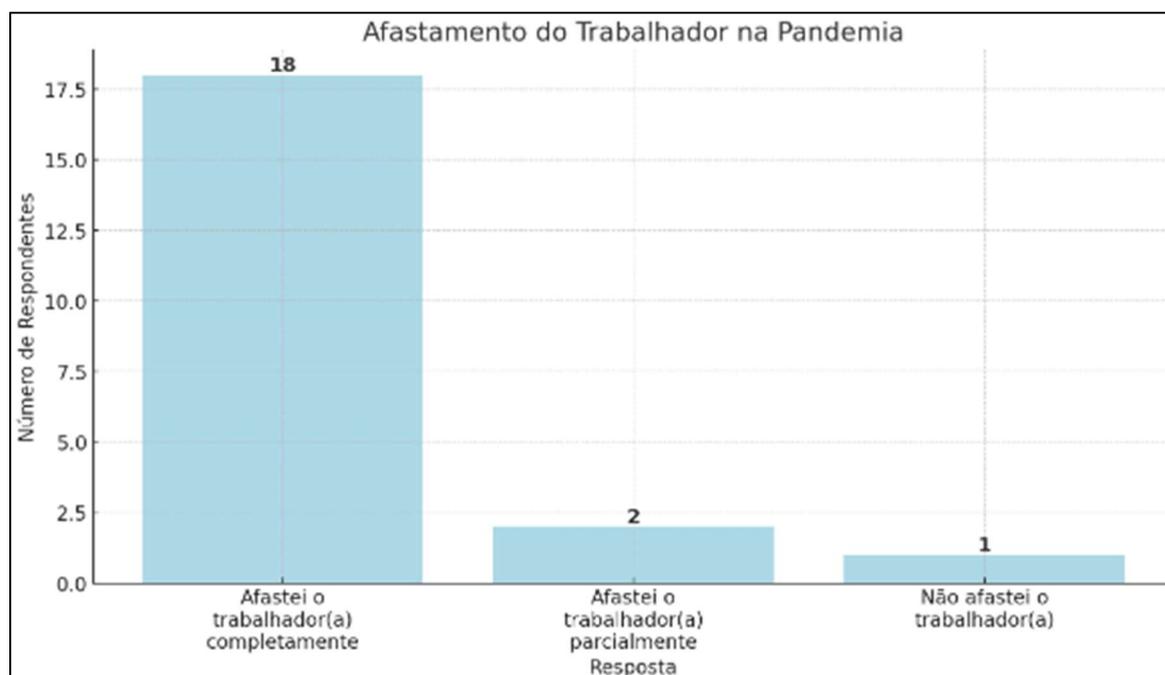
De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar de 2023, do IBGE, a categoria reúne cerca de 6,08 milhões de empregados domésticos (são todos os que prestam serviços em residências como doméstica, jardineiro, motorista, mordomo) trabalhando. Desses, 5.539 milhões são mulheres (91,1%), e homens são apenas 540 mil (8,9%). Os dados da Pnad mostram ainda que a grande maioria são mulheres negras, com média de idade de 49 anos e apenas 1/3 têm carteira assinada, recebendo em média um salário-mínimo.

Dos que contratavam esse tipo de serviço antes da pandemia, 18 (85,7%) alegaram que afastaram completamente o trabalhador(a), 2 (9,5%) que afastaram parcialmente e 1 (4,8%) disse que não afastou o trabalhador(a).

---

<sup>56</sup> ONU MULHERES (2020) TRABALHADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS NA AMÉRICA LATINA E NO CARIBE FRENTE À CRISE DO COVID-19. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40oro-lima/%40ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_751304.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40oro-lima/%40ilo-brasilia/documents/publication/wcms_751304.pdf)

Gráfico 14 – Afastamento do Trabalhador na Pandemia



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Essa categoria foi particularmente considerada vulnerável durante a pandemia, já que muitas trabalhadoras domésticas precisaram continuar exercendo suas atividades, ficando expostas ao vírus sem a possibilidade de trabalho remoto ou afastamento remunerado. Vale destacar que o primeiro óbito registrado por COVID-19 no Brasil ocorreu no Rio de Janeiro e envolveu uma empregada doméstica.

Diversos relatos mostraram que o confinamento trouxe como consequência o fato de muitas trabalhadoras domésticas serem persuadidas ou pressionadas a pernoitar em seus locais de trabalho, o que as manteve afastadas de suas famílias e frequentemente as privou de um descanso adequado. Para aquelas que puderam retornar às suas casas, a maioria dependia do transporte público, o que as expunha não apenas ao risco de contrair o vírus, mas também de transmiti-lo a seus familiares. Além disso, muitas enfrentaram riscos adicionais relacionados ao uso excessivo de produtos de limpeza e à realização de compras sem o fornecimento de equipamentos de proteção adequados, comprometendo ainda mais sua segurança. (ONU MULHERES, 2020)

Além disso, de acordo com a PNAD-Covid, entre setembro e novembro de 2020, 1,5 milhão de postos de trabalho doméstico foram extintos, evidenciando o impacto significativo da pandemia nesse setor.

Importante notar que a respondente que alegou não ter afastado o trabalhador durante a pandemia da Covid-19, foi uma das 5 pessoas que disseram que escolheriam o teletrabalho integralmente no pós-pandemia.

Vale ressaltar que uma docente relatou que, no pós isolamento, sem a presença de uma ajudante, enfrenta momentos de sobrecarga com as tarefas domésticas, mesmo havendo divisão de responsabilidades.

Hoje não temos mais ajudante e o trabalho doméstico às vezes sobrecarrega mesmo tendo divisão das tarefas. (Professora, setor público, 54 anos)

Por outro lado, outra docente afirmou que, no pós-pandemia, conseguiu combinar os benefícios dos modelos presencial e remoto. Destacou, ainda, que retomou o apoio de um trabalhador doméstico, o que facilitou sua rotina.

Para mim, me parece que no pós-pandemia consegui reunir o "melhor" dos dois mundos (presencial e remoto). Voltei a ter a pessoa que me ajuda com os cuidados da casa, voltei, com as atividades presenciais de ensino e extensão, a ter o convívio social, e mantive a flexibilidade, dinamicidade e conforto que a possibilidade de realizar algumas atividades de forma remota permite. Mas anoto que sinto que a cada dia, como docente, trabalho mais e mais. Não relaciono necessariamente com a pandemia ou com o trabalho remoto, mas com a precarização do trabalho e o acúmulo de atividades e demandas. São muitas as atividades administrativas, além das de ensino e extensão. (Professora, setor público, 48 anos)

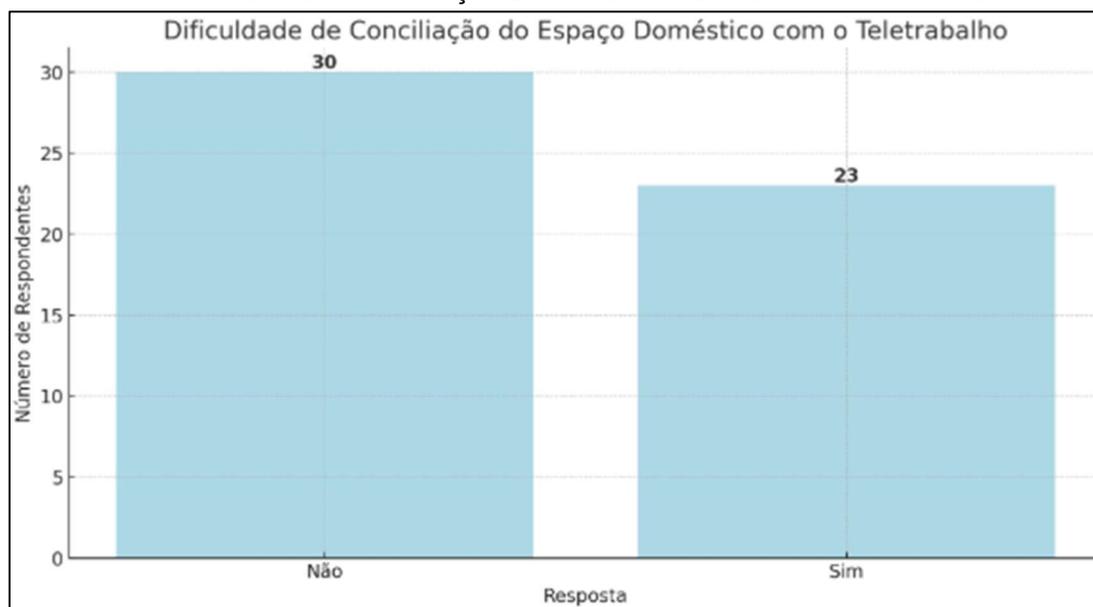
Fica evidente que a delegação do trabalho doméstico remunerado desempenha um papel crucial na percepção de sobrecarga dessas mulheres, influenciando diretamente sua experiência com as demandas profissionais e pessoais.

Destaca-se que apenas mulheres comentaram sobre a questão do trabalho doméstico remunerado, evidenciando que até mesmo para as que delegam o trabalho doméstico “a gestão do conjunto do trabalho delegado é sempre da competência daquelas que delegam” (Hirata e Kergoat, 2007, p.13).

### **Conciliação do espaço doméstico com o trabalho em *home office***

Ademais, durante o isolamento social, 30 trabalhadores (56,6%) afirmaram não ter dificuldades na conciliação do espaço doméstico com o trabalho doméstico não remunerado, enquanto 23 (43,4%) disseram que enfrentaram dificuldades, diante da convivência das pessoas que moram com elas.

Gráfico 15 – Dificuldades na Conciliação Entre Trabalho Doméstico e Remunerado



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Entre os que afirmaram ter dificuldades, 16 são mulheres (70%) e 7 (30%) são homens. Destes 7 homens, é interessante observar que 4 relataram que suas dificuldades estão relacionadas à gestão do trabalho remunerado em casa, sem mencionar o trabalho doméstico.

Articulação de horários para realização de reuniões (Pedagogo, setor público, casado, sem filhos, 39 anos)

Interrupções (Professor, setor público, casado, 3 filhos, 59 anos)

Convivência familiar (Diretor pedagógico, setor público, união estável, 2 filhos, 50 anos)

Além de precisar garantir a estrutura de internet (passar cabo pela casa, aumentar velocidade) e física (meu computador, minha mesa, minha cadeira etc.), precisei adaptar um dos quartos para escritório. Ou seja, o custo foi todo meu, sem contrapartida da instituição de ensino. (Professor, setor privado, união estável, sem filhos, 36 anos)

Dos outros 3 homens que disseram ter dificuldades e mencionaram o trabalho doméstico, 1 deles escreveu:

Eu era casado e morava com filhos. Eles me atrapalhavam durante o trabalho remoto e eu também tinha de interromper o trabalho para cuidar de crianças e afazeres domésticos. No entanto, também não tinha tanto tempo disponível para ajudar em casa, embora houvesse cobrança e demanda. Além disso, considero hoje - inclusive através de terapia - que o trabalho remoto e o isolamento social contribuíram para desgastar meu relacionamento com minha ex-esposa, pesando posteriormente como fator que nos levou ao divórcio. Também naquele período meu quadro de ansiedade, estresse, dores crônicas e descontrole emocional aumentou e piorou. (Professor, setor público, divorciado, 2 filhos, 36 anos)

Esse mesmo respondente afirmou que durante o isolamento social havia divisão do trabalho doméstico, mas era de modo desigual entre os homens e mulheres.

Essa narrativa revela uma experiência profundamente desafiadora com o teletrabalho, evidenciando como as mudanças trazidas pela pandemia impactaram negativamente a vida pessoal desse trabalhador. A convivência constante no ambiente doméstico gerou dificuldades para conciliar o trabalho com as demandas familiares. Destaca-se que as principais instituições de cuidados estavam fechadas. A interrupção frequente por cuidados com crianças e afazeres domésticos, aliada à pressão para atender às expectativas familiares e demandas de trabalho, criou um ambiente de conflito e sobrecarga, que culminou no divórcio do casal.

Segundo matéria veiculada na [globo.com](https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/12/27/numero-de-divorcios-cai-em-2022-apos-bater-recorde-durante-o-periodo-mais-critico-da-pandemia.ghtml), durante o período mais crítico da pandemia em 2021, o número de divórcios atingiu um recorde, totalizando 76.671. Em 2022, com o fim do isolamento social, esse número caiu para 68.70357.

O período foi marcado por um agravamento de problemas de saúde mental, como ansiedade, estresse e descontrole emocional, além de dores crônicas. O teletrabalho intensificou a carga de trabalho, resultando em exaustão, sensação de baixa produtividade e sentimento de culpa e tristeza, afetando especialmente as mães (BUKOWITZ, 2023).

Os outros 2 respondentes homens relataram dificuldades em conciliar o trabalho remunerado com o cuidado dos filhos e trabalho doméstico:

Divisão de tempo e de papeis com minha esposa para trabalhar e cuidar de filhos (na época, uma de 4 anos e um recém-nascido). (Professor, setor público, casado, 2 filhos, 45 anos)

No gerenciamento do tempo e das atividades, era difícil separar trabalho remunerado do trabalho doméstico, de forma que praticamente não havia pausa: mesmo no intervalo de trabalho era necessário fazer o trabalho doméstico. A longa duração do isolamento fez dessa rotina algo estressante. (Professor, setor público, casado, sem filhos, 49 anos)

É relevante notar, na fala do primeiro professor, um reflexo da divisão sexual do trabalho, ao destacar a distribuição de papéis com a esposa para conciliar o trabalho e o cuidado com os filhos. Sua colocação sugere uma definição pré-

---

<sup>57</sup> Matéria disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/12/27/numero-de-divorcios-cai-em-2022-apos-bater-recorde-durante-o-periodo-mais-critico-da-pandemia.ghtml>

estabelecida de funções dentro do núcleo familiar, reforçando a ideia de que os papéis sociais são designados de forma diferenciada entre homens e mulheres.

Outrossim, os depoimentos das entrevistadas evidenciam a sobrecarga enfrentada por mulheres ao conciliar o trabalho remunerado com as responsabilidades domésticas e de cuidado, tanto entre aquelas que compartilham essas tarefas com seus parceiros quanto entre as que assumiram tudo sozinhas.

Para algumas respondentes, mesmo havendo divisão de tarefas, a carga de trabalho continuou elevada, como no caso da professora universitária que compartilha o cuidado dos filhos pequenos com o companheiro, também professor.

Ter que realizar as tarefas domésticas e o cuidado de filhos pequenos, apesar de serem divididas com o companheiro. Porém, ele também é professor universitário. (Professora, setor público, casada, 1 filho, 54 anos)

Já entre aquelas que assumiram sozinhas todas as responsabilidades (nenhum homem assumiu sozinho as responsabilidades), os desafios foram ainda mais acentuados. Uma delas destaca a dificuldade de cuidar dos filhos pequenos sem qualquer auxílio, mesmo sendo casada. Outra destacou as constantes interrupções para atender às demandas escolares do filho.

Interrupções durante o trabalho com tarefas e atividades escolares de meu filho. (Professora, setor privado, divorciada, 1 filho, 38 anos)

Atropelo de tarefas, ao ter que fazer tudo sozinha. (Professora, setor público, solteira, sem filhos, 41 anos)

Eu era a única para cuidar dos meus filhos pequenos que não poderiam ficar sozinhos. (Professora, setor público, casada, 2 filhos, 41 anos)

A adaptação ao trabalho remoto também representou um obstáculo, exigindo maior dedicação ao aprendizado das ferramentas digitais, o que levou a uma inversão de prioridades, com as tarefas domésticas ficando em segundo plano.

Conciliação das atividades domésticas e grande volume de demandas para adequação dos recursos e metodologias do trabalho remoto. (Professora, setor privado, casada, 1 filho, 51 anos)

Na época, a adaptação exigiu um tempo maior para se familiarizar com as ferramentas utilizadas e, muitas vezes, passei mais tempo dedicada ao trabalho remoto, colocando as atividades domésticas em segundo plano. (Professora, setor privado, casada, 1 filho, 47 anos)

Casos ainda mais complexos ilustram o peso da sobrecarga, como o depoimento da mulher que precisava lidar simultaneamente com a docência remota, o cuidado de uma idosa de 89 anos acamada e a assistência a uma pessoa com síndrome de Down, já idosa. A impossibilidade de controlar o ambiente resultava em

situações imprevistas, como interrupções constantes e dificuldades em manter a privacidade durante as aulas online.

Sim, uma idosa de 89 anos acamada me chamando enquanto eu estava dando aula síncrona e uma pessoa com síndrome de down também já idoso necessitando de ajuda, me interrompendo, passando com trajes inadequados na frente da câmera porque não tinha como controlar as pessoas nos cômodos e havia um lugar específico na casa onde o sinal da internet pegava, então eu tinha que ficar nesse lugar. (Professora, setor público, solteira, sem filhos, não informou a idade)

Esses relatos refletem não apenas o acúmulo de funções enfrentado pelas mulheres no contexto do trabalho remoto, mas também a desigualdade na distribuição das responsabilidades domésticas e de cuidado, evidenciando conflitos na conciliação entre vida profissional e pessoal.

Nota-se que conciliar as demandas de trabalho, as dificuldades tecnológicas e as responsabilidades domésticas e de cuidado em um ambiente onde interrupções, ruídos e outros fatores não podem ser controlados é tido como desgastante.

Como já discorrido no primeiro capítulo, o *home office* tem sido visto como um grande possibilitador da conciliação entre vida familiar e vida profissional, além de “resolver” o problema da crise dos cuidados na medida em que a mulher está no mercado de trabalho, mas não deixa de exercer o trabalho reprodutivo em casa.

Contudo, os depoimentos das mulheres revelam uma grande dificuldade em conciliar as demandas do trabalho remunerado com as responsabilidades domésticas e de cuidado. Embora o trabalho remoto prometa facilitar essa conciliação, na prática, ela se mostra extremamente desafiadora e conflituosa.

O modelo de conciliação da vida familiar com a vida profissional, é uma política fortemente sexuada, à medida que define implicitamente que são as mulheres que terão que conciliar, “e consagra o status quo segundo o qual homens e mulheres não são iguais perante o trabalho profissional. Na própria essência dessa política há um paradoxo: a vontade de chegar à igualdade pela promoção da conciliação. (Hirata e Kergoat, 2007, p.9)

Além disso, há relatos que destacam a ausência de um espaço ou escritório dedicado dentro de casa, bem como a falta de equipamentos adequados, como cadeiras e mesas confortáveis, o que agrava ainda mais as dificuldades enfrentadas nesse modelo de trabalho.

A maioria das pessoas (18 ou 60%) que relataram não enfrentar dificuldades em conciliar o espaço doméstico com o trabalho remoto, mesmo convivendo com outros membros da casa, destacou a existência de um espaço próprio (como um escritório) separado dos demais familiares e adequado para o trabalho, o que lhes permitia fechar a porta e se concentrar.

Ter o espaço próprio para o trabalho... e outros para convívio com a família. Cada um tinha espaço próprio e isolado para o seu trabalho. (Professor, setor público, casado, 1 filho, 63 anos)

Todos os membros da família tiveram seus espaços e equipamentos próprios de trabalho. (Professor, setor público, casado, 4 filhos, 60 anos)

Essa divisão já existe no espaço do imóvel que resido. (Professora, setor público, solteira, 2 filhos, 50 anos)

Além disso, algumas mencionaram que já possuíam esse espaço antes da pandemia. Vale ressaltar que os docentes, em particular, já tinham o hábito de levar trabalho para casa com frequência.

Eu já trabalhava antes de forma remota, me organizando entre a casa e o trabalho. Sempre tive o meu espaço individual de trabalho remoto em casa. (Pedagoga, setor público, divorciada, 2 filhos, 58 anos)

Usei o espaço que já dispunha anteriormente (escritório) em casa. (Professora, setor privado, casada, 1 filho, 54 anos)

Outro fator relevante foi a ausência de filhos ou a moradia individual. Entre os respondentes que afirmaram não ter dificuldades, uma parcela significativa (12 pessoas) não possui filhos, e quatro moram sozinhos. Isso sugere que a menor carga de responsabilidades familiares permitiu uma melhor estruturação do trabalho remoto.

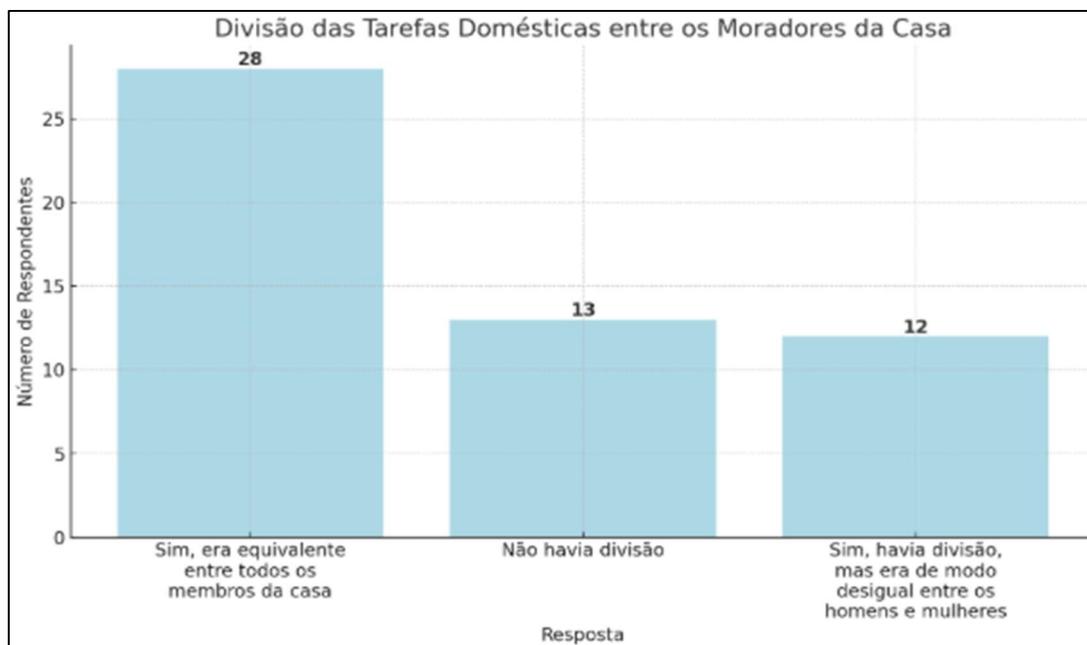
Assim, esses relatos evidenciam que o acesso a condições adequadas para o teletrabalho influencia diretamente a percepção dos trabalhadores sobre essa modalidade. Grande parte dos docentes participantes desta pesquisa, por possuírem remunerações elevadas, têm imóveis com cômodos bem distribuídos, o que permite que cada membro da família disponha de um espaço isolado para suas atividades. Essa infraestrutura favoreceu a concentração e a organização do trabalho remoto, minimizando conflitos familiares, interferências e tornando a experiência mais vantajosa.

### **Divisão das tarefas domésticas e de cuidados**

Outrossim, na percepção dos trabalhadores respondentes, 28 (52,8%) afirmaram que havia divisão das tarefas domésticas e de cuidados equivalente entre

todos os moradores da casa, 13 (24,5%) disseram não ter divisão e 12 (22,6%) que havia divisão, mas era de modo desigual entre homens e mulheres.

Gráfico 16 – Divisão das Tarefas Domésticas



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Entre os respondentes que afirmaram não haver uma divisão das tarefas domésticas e de cuidado entre homens e mulheres, 10 (77%) são mulheres, enquanto apenas 23% (3) são homens. Um dado relevante é que nenhum dos homens desse grupo possui filhos, sendo que dois deles são solteiros. Em contraste, entre as mulheres, 60% (6) são mães e 40% (4) são casadas. Esses dados sugerem que a sobrecarga com as responsabilidades domésticas e de cuidado recai de forma mais intensa sobre as mulheres, especialmente aquelas que precisam conciliar essas demandas com a maternidade e o casamento.

Já entre os respondentes que afirmaram haver divisão das tarefas domésticas e de cuidado, mas de forma desigual entre homens e mulheres, a maioria (9 ou 75%) são mulheres, enquanto apenas 25% (3) são homens. Esse dado reforça a percepção de que, mesmo quando há algum nível de compartilhamento das responsabilidades domésticas, a carga ainda recai de maneira desproporcional sobre as mulheres, evidenciando a persistência da desigualdade de gênero na divisão do trabalho dentro do ambiente familiar.

Soares (2021) destaca que, embora em alguns grupos familiares específicos, principalmente entre aqueles com maior escolaridade e renda, tenha sido observada uma divisão mais equitativa das tarefas domésticas, os supostos atributos femininos continuam sendo frequentemente utilizados como justificativa para a definição das responsabilidades domésticas. Nesse sentido, um docente respondeu que:

Tanto eu como minha esposa (cuidávamos das crianças e/ou idosos), mas ela cuidava de almoço, cuidado com crianças e limpeza (...) havia negociação de horários (com a tendência a eu sair mais privilegiado, por ter sido o arrimo de família no período). (Professor, setor público, divorciado, 2 filhos, 36 anos)

### **Impactos da ausência de creches e escolas durante a pandemia e estratégias adotadas**

Questionamos se, durante o isolamento social, a ausência de escolas e creches impactou negativamente o trabalho remoto. Dos respondentes, 39 (73,6%) afirmaram que não e 14 (26,4%) que sim. Entre os 39 que responderam negativamente, 22 declararam não ter filhos. Já entre os 17 que possuem filhos, 13 convivem com eles. Dos 13 que convivem com os filhos, 5 respondentes disseram não ser crianças, sendo que uma delas estava gestante no período do isolamento.

Os outros relatos demonstram que sem as instituições de cuidados, não houve impacto no trabalho remunerado devido a redes de apoio familiar e divisão do cuidado com o cônjuge/companheiro.

De forma compartilhada. Pai e mãe. (Professor, setor público, casado, 1 filho, 53 anos)

Maior parte do tempo, estava em casa com minha filha. Ou ela ficava com familiar. Depois ela passou a ir em dias alternados para a escola. (Tutora, setor privado, solteira, 1 filho, 49 anos)

Uma possível explicação é a de que os casais que já tinham estabelecido uma divisão mais igualitária das tarefas de reprodução social antes da pandemia conseguiram, em grande parte, manter a organização na redistribuição dos cuidados com os filhos, mesmo diante dos desafios enfrentados.

Com relação as estratégias adotadas durante o isolamento social, 16 participantes relataram que o cuidado com crianças e idosos foi dividido entre o casal. Outros contaram com o apoio de parentes. Duas respondentes mencionaram que seus companheiros, atuando na área da saúde, precisaram trabalhar intensamente durante a pandemia, o que resultou em uma maior sobrecarga para elas. Além disso,

houve 4 casos em que as responsabilidades foram assumidas integralmente por uma única pessoa, todas mulheres. Um respondente disse ter um cuidador de idosos.

Quanto ao compartilhamento do mesmo espaço físico entre trabalho e família, os trabalhadores docentes adotaram estratégias para realizar o seu trabalho remunerado em *home office*.

As estratégias adotadas para o *home office* durante o isolamento social variaram, mas algumas tendências foram comuns. Como já mencionado, muitos organizaram os espaços da casa, reservando cômodos específicos, como quartos ou salas adaptadas, para criar ambientes de trabalho, frequentemente fechando portas e utilizando fones de ouvido para garantir concentração. Em alguns casos, reformas foram feitas para melhorar o isolamento e o conforto.

A organização e divisão de horários foi outra estratégia comum, com algumas pessoas estabelecendo cronogramas para conciliar trabalho, cuidados com a casa e convívio familiar. Houve também acordos familiares para o uso de espaços e manutenção do silêncio.

Por outro lado, algumas pessoas enfrentaram dificuldades devido à falta de planejamento ou controle das demandas. Em situações mais desafiadoras, o trabalho precisou ser realizado à noite, durante a madrugada ou ajustado às necessidades de cuidado com crianças ou familiares.

Enquanto muitos destacaram a importância da organização, outros relataram situações de desordem e sobrecarga, especialmente em situação fora do controle do trabalhador.

Não houve estratégia. A situação ficou desorganizada e sem controle. (Professora, setor privado, solteira, sem filhos, 40 anos)

Não tinha uma estratégia definida. Era a demanda que determinava a tarefa prioritária. (Professor, setor público, casado, sem filhos, 49 anos)

Pedia para todo mundo fazer silêncio, mas era difícil. Também era difícil controlar o passa-passa na frente da tela porque eu tinha uma pessoa com retardo mental profundo então era uma situação incontrolável. (Professora, setor público, solteira, sem filhos, não informou a idade)

Em linhas gerais, a análise da divisão sexual do trabalho entre docentes durante o *home office* na pandemia evidenciou como as desigualdades de gênero e classe se manifestaram no ambiente doméstico. A pesquisa ilustrou que, apesar da promessa de flexibilidade do trabalho remoto, muitas mulheres enfrentaram uma

sobrecarga significativa ao conciliar as responsabilidades profissionais com as tarefas domésticas e o cuidado com filhos e idosos. A sobrecarga feminina foi especialmente importante entre aquelas que não contavam com redes de apoio ou parceiros que assumiam uma parte das responsabilidades domésticas. Os dados também reforçam que, mesmo quando há divisão de tarefas, essa ocorre de maneira desigual.

Outro ponto relevante foi a percepção da conciliação do trabalho remoto com o espaço doméstico. Docentes que possuíam ambientes seguros e estrutura física, como escritórios ou cômodos separados, relataram menos dificuldades. Em contrapartida, aqueles que compartilhavam espaços com familiares, enfrentavam constantemente níveis elevados de estresse e exaustão. O impacto da pandemia na vida familiar também se manifestou nas relações conjugais, com casos tensões geradas pelo teletrabalho que desencadearam no divórcio.

Por fim, o depoimento a seguir apresenta um olhar ambivalente sobre o período de isolamento, destacando tanto aspectos positivos quanto negativos. Por um lado, a docente valoriza a oportunidade de passar mais tempo com pessoas queridas, fortalecendo os laços afetivos e proporcionando maior presença e apoio emocional.

Por outro lado, a falta de um ambiente adequado para o trabalho em casa surge como uma grande fonte de estresse. A ausência de uma infraestrutura apropriada, como uma boa conexão de internet e um espaço reservado para o trabalho, gera não apenas dificuldades práticas, mas também desgaste emocional. O relato enfatiza o impacto da invasão da vida privada pelo ambiente profissional, tornando a experiência do trabalho remoto, em muitos casos, constrangedora e adoecedora.

Vantagens do isolamento: estar mais horas em contato com quem você ama, dar mais assistência em termos de presença, socorro, carinho. Isso não tem preço. Problemas: quando não se tem um ambiente específico de trabalho com boa internet em casa. É altamente estressante e muitas vezes constrangedor e adoecedor, porque o trabalhador perde o controle sobre o cenário e muito da rotina da casa termina sendo revelado. (Professora, setor público, não informou a idade)

A análise do depoimento reforça como as condições materiais influenciam a experiência do trabalho remoto. Enquanto alguns conseguiram aproveitar os benefícios dessa modalidade no pós-pandemia, outros ainda enfrentaram dificuldades.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar como o *home office* se configurou na pandemia da Covid-19 no Brasil, especialmente entre os docentes, e de que forma essas configurações refletiram a divisão sexual do trabalho. Partimos da hipótese de que homens e mulheres vivenciaram essa modalidade de trabalho de formas distintas, com a sobrecarga de tarefas domésticas e de cuidado recaindo majoritariamente sobre as mulheres, aprofundando as desigualdades de gênero.

Os dados coletados por meio da aplicação de um *Google Forms* apresentados no capítulo 3 confirmam essa hipótese. A análise das respostas revelou que as mulheres docentes enfrentaram desafios significativos para conciliar o trabalho remoto com as tarefas domésticas e o cuidado com filhos ou familiares. Quanto aos homens, dos 7 que relataram dificuldades na conciliação do espaço doméstico com o trabalho, 4 mencionaram apenas desafios na gestão do trabalho remunerado em casa, sem citar o trabalho doméstico. Além disso, nos casos em que houve divisão das tarefas domésticas, essa divisão foi desigual, recaindo a maior parte da carga sobre as mulheres.

A pergunta que guiou esta pesquisa foi: "O *home office* durante a pandemia aprofundou as desigualdades de gênero na categoria docente?" A resposta, baseada nas revisões bibliográficas e nos dados coletados e analisados, é afirmativa. O teletrabalho, no contexto da pandemia, reforçou a sobrecarga das mulheres, acentuou a separação desigual do trabalho doméstico e ampliou os desafios enfrentados pelas docentes em sua rotina profissional. O estudo, evidencia que a pandemia não criou essas desigualdades, mas sim as tornou mais visíveis e intensificadas.

A análise da conciliação entre trabalho remunerado e não remunerado durante o *home office* na pandemia expõe a permanência das desigualdades de gênero e classe no ambiente doméstico. Os resultados indicam que a sobrecarga feminina foi um fator determinante na experiência do teletrabalho, sobretudo para aquelas que acumulavam responsabilidades com filhos e idosos sem redes de apoio ou divisão justa de tarefas com seus parceiros. Embora alguns participantes tenham encontrado estratégias para minimizar os impactos do trabalho remoto, como a organização de espaços exclusivos e a definição de cronogramas, muitas mulheres enfrentaram

dificuldades decorrentes da sobreposição entre as atividades profissionais e domésticas.

Os dados reforçam que a divisão das tarefas dentro de casa continua desigual. Entre os participantes que afirmaram não haver uma partilha equitativa das responsabilidades domésticas e de cuidado, a maioria era composta por mulheres, especialmente mães e casadas, enquanto nenhum dos homens desse grupo possuía filhos. Mesmo entre aqueles que relataram uma divisão das tarefas, ainda foi observada uma carga desproporcional sobre as mulheres, demonstrando a persistência de padrões tradicionais de gênero. Além disso, algumas mulheres foram obrigadas a reduzir a dedicação ao trabalho remunerado devido às exigências familiares, enquanto outras experimentaram um acúmulo de funções que resultou em exaustão e estresse.

Outro ponto relevante foi a influência da infraestrutura disponível para o teletrabalho. Participantes que dispunham de ambientes próprios para o trabalho, como escritórios ou cômodos isolados, relataram menos dificuldades na conciliação das atividades. Já aqueles que compartilhavam espaços com familiares enfrentaram níveis elevados de estresse, interrupções constantes e, em alguns casos, conflitos conjugais, culminando até no divórcio de um docente.

Os relatos evidenciam uma percepção ambivalente sobre o período de isolamento. Se por um lado algumas pessoas valorizaram a maior proximidade com familiares e o fortalecimento dos laços afetivos, por outro, a falta de infraestrutura adequada para o trabalho remoto gerou frustrações e desgaste emocional. A invasão do espaço doméstico pelo ambiente profissional tornou-se, para muitos, uma experiência desgastante e adoecedora. Dessa forma, os resultados reforçam que as condições materiais e sociais influenciam diretamente a experiência do teletrabalho, apontando a necessidade de políticas que promovam uma divisão mais equitativa das responsabilidades domésticas e garantam melhores condições estruturais para essa modalidade de trabalho.

Os resultados desta pesquisa corroboram com os estudos apresentados no capítulo 2 (SOF, 2020; BRIDI, UEHARA e ZANONI, 2020; MOURA, 2023; LEAL, 2022; BUKOWITZ, 2023; TEMUDO, 2023), que evidenciam a distribuição desigual das tarefas domésticas, com as mulheres assumindo a maior parte das responsabilidades.

Esse desequilíbrio impacta negativamente sua saúde mental, desempenho no trabalho e progressão na carreira. Além disso, embora a flexibilidade de horário no *home office* seja valorizada pelos trabalhadores, ela nem sempre reduz os conflitos entre trabalho e vida familiar. Durante a pandemia, essa tensão se agravou com a redução da rede de apoio, fazendo com que a sobrecarga doméstica recaísse principalmente sobre as mulheres, que tiveram que conciliar trabalho, afazeres domésticos e cuidados familiares, resultando em jornadas ainda mais exaustivas.

As condições de teletrabalho na pandemia na categoria docente também foram investigadas sob diversos aspectos, tais como: atividades e tipo de vínculo de trabalho, modelos de trabalho, metas de produtividade, ritmo de trabalho, jornada de trabalho, controle de jornada e horas extras, avaliação dos participantes sobre o trabalho remoto, qualidade do trabalho, saúde física e mental e outros.

A comparação entre os períodos pré e pós-pandemia mostra que houve pouca alteração no modelo de trabalho adotado pelos docentes. Entre os 31 profissionais que não podiam atuar remotamente antes da pandemia, 29 retornaram ao trabalho presencial. O modelo híbrido, que já era significativo antes da crise sanitária, passou de 20 para 21 profissionais. Já o número de docentes que podiam trabalhar exclusivamente de forma remota teve um pequeno aumento, de 2 para 3.

Esses dados indicam que o modelo híbrido já era consolidado antes da pandemia e se manteve devido à necessidade de atividades presenciais, como interações com alunos e práticas laboratoriais, enquanto tarefas como reuniões e planejamento pedagógico continuam sendo realizadas remotamente. Além disso, a expectativa de ampliação do ensino remoto apontado por diversas pesquisas produzidas durante a pandemia não se concretizou, com a maioria dos docentes retornando ao formato presencial. Esse dado é relevante nesta pesquisa, especialmente considerando a predominância de professores do ensino superior público. No setor privado, por outro lado, a tendência, desde antes da pandemia, é de expansão do ensino remoto.

Quanto às metas de produtividade e o ritmo de trabalho, nota-se uma intensificação do trabalho docente durante a pandemia e que permaneceu no pós-pandemia, mesmo com o retorno ao modelo presencial. As exigências impostas nesse período foram mantidas e ampliadas, resultando em uma sobrecarga de trabalho que

obriga os professores a utilizarem seu tempo livre, incluindo os finais de semana, para cumprir metas estabelecidas sem a devida adequação da carga horária e, conseqüentemente, da remuneração. Nesse sentido, dentre os aspectos que foram dificultados no trabalho remoto, 32 respondentes afirmaram que recebem demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana.

Acerca da jornada de trabalho, durante a pandemia, houve um aumento expressivo na quantidade de docentes que passaram a trabalhar 6 e 7 dias por semana e na quantidade de respondentes que passaram a trabalhar mais de 8 horas por dia, refletindo também a intensificação do trabalho remoto e a sobrecarga imposta pelas novas exigências institucionais e tecnológicas. No período pós-pandemia, observa-se uma redução na carga de trabalho em relação ao período da pandemia. No entanto, o nível de carga ainda não voltou aos patamares pré-pandêmicos, sugerindo que algumas das mudanças implementadas durante a pandemia se consolidaram, prolongando a jornada de trabalho dos docentes.

Este estudo converge com as pesquisas que indicaram a intensificação do trabalho docente durante a pandemia (GESTRADO, 2020; MAIA e BERNADO, 2020) e revela ineditamente que no pós-pandemia essa intensificação permaneceu.

A pesquisa revelou fragilidades na gestão da jornada dos docentes, caracterizadas pela falta de controle formal e a realização frequente de horas extras sem compensação. Entre os respondentes, 33 indicaram não possuir controle de jornada, o que, na prática, pode levar à ampliação não regulamentada da carga horária. Mesmo entre os 19 que possuem algum tipo de controle, mais da metade (11) relataram realizar horas extras regularmente. O dado mais alarmante é que 82% dos docentes que fazem horas extras não recebem pagamento ou compensação adequada, evidenciando um cenário de exploração do tempo de trabalho sem a devida contrapartida institucional.

Da avaliação do trabalho, os resultados indicam que, apesar das facilidades oferecidas pelo trabalho remoto, ele não é amplamente preferido pelos docentes devido a desafios estruturais e ao aumento das demandas laborais. A maior adesão ao modelo híbrido reflete o desejo por um equilíbrio entre os benefícios do *home office* e a importância da interação presencial, corroborando com a pesquisa feita pelo Instituto Península (2020).

Os respondentes avaliaram que a qualidade do trabalho indica que o ambiente presencial ainda é visto como mais adequado para o desempenho profissional, principalmente por quatro fatores:

- 1) Menor sobrecarga decorrente da junção do trabalho e ambiente doméstico no home office – O home office gerou dificuldades para separar o trabalho da vida pessoal, aumentando a sobrecarga, especialmente para mulheres que conciliam trabalho e responsabilidades domésticas. Muitas relataram que a fusão entre essas esferas tornou o ambiente doméstico adoecedor.
- 2) Importância das interações presenciais – O contato direto com alunos e colegas foi apontado como essencial para o aprendizado e a produtividade. Professores destacaram que a presença física melhora a comunicação, fortalece vínculos afetivos e humaniza o ambiente de trabalho, tornando-o mais eficiente e colaborativo.
- 3) Barreiras no ensino remoto – A falta de infraestrutura adequada e dificuldades de acesso à internet impactaram especialmente os alunos de escolas públicas, agravando desigualdades educacionais. O ensino remoto também foi associado a menor engajamento dos estudantes e aumento da evasão escolar.
- 4) Aumento da carga de trabalho no home office – A flexibilidade do trabalho remoto resultou em maior volume de demandas, com professores sendo acionados em qualquer horário da semana. Além disso, a preparação de materiais digitais exigiu mais tempo e esforço, sem compensação proporcional.

Embora a maioria dos docentes tenha enfrentado desafios no ensino remoto, 22 afirmaram não perceber prejuízos na qualidade do trabalho, especialmente em atividades como planejamento, produção acadêmica e correção de materiais. Para esses casos, o modelo híbrido se mostrou uma alternativa eficiente, reduzindo deslocamentos e proporcionando mais concentração.

A pandemia também trouxe aprendizados, como maior domínio de ferramentas digitais e uma nova valorização das interações presenciais. No entanto, relatos indicam que a adaptação forçada ao ensino remoto sem suporte adequado gerou desgaste profissional e impacto emocional significativo. A pesquisa indica que as dificuldades tecnológicas mencionadas em estudos anteriores (GESTRADO, 2020; DFE/FCC, 2020; MAIA e BERNARDO, 2020; TEMUDO, 2023; LEAL, 2022; AMARAL, 2023, entre outros) foram parcialmente superadas com o tempo, à medida que os

docentes se familiarizaram e aprimoraram o uso das ferramentas tecnológicas após o período de isolamento.

Em resumo, a experiência do trabalho remoto durante a pandemia evidenciou suas vantagens e limitações. Enquanto o modelo híbrido foi apontado como um equilíbrio viável, a presencialidade ainda se mantém como essencial para a educação e para a qualidade do trabalho docente.

Além disso, assim como apontado em todas as pesquisas do capítulo 2, a pandemia deixou marcas na saúde mental e física de docentes e alunos. Os professores relatam estresse, ansiedade e exaustão persistentes, além de problemas físicos, como dores na coluna, decorrentes do tempo prolongado em frente ao computador.

Entre os estudantes, houve um aumento na sensibilidade, ansiedade e dependência de celulares. Alguns ainda utilizam máscaras para esconder inseguranças, refletindo questões psicológicas latentes. Além disso, a retomada das atividades presenciais revelou dificuldades no ritmo de aprendizagem, evidenciando os impactos prolongados do isolamento na educação.

Algumas limitações metodológicas devem ser consideradas. A pesquisa foi conduzida por meio de questionários online, abrangendo docentes do setor público e privado, tanto do ensino básico quanto do superior. Dessa forma, as conclusões fornecem um panorama geral sobre a experiência do *home office* na pandemia, sem aprofundar análises específicas por setor ou nível de ensino.

Além disso, o perfil predominante dos participantes altamente qualificados, bem remunerados e com forte presença de professores universitários do setor público influencia a percepção do teletrabalho, diferenciando-se da realidade de docentes com menores remunerações e menos recursos materiais.

Apesar dessas limitações, o estudo contribui para a compreensão dos desafios do teletrabalho, destacando como a divisão sexual do trabalho continua sendo um fator estrutural na organização profissional. Os resultados mostram que, embora o *home office* tenha sido uma necessidade durante a pandemia, a expectativa de sua expansão não se concretizou para a maioria dos docentes, reforçando a importância do ensino presencial. No entanto, a experiência pandêmica deixou um legado

significativo: a intensificação do trabalho docente com o uso permanente de tecnologias, que agora exigem disponibilidade constante dos professores, independentemente do dia, horário ou local.

Portanto, homens e mulheres vivenciaram essa modalidade de trabalho de formas distintas, com a sobrecarga de tarefas domésticas e de cuidado recaindo majoritariamente sobre as mulheres, aprofundando as desigualdades de gênero.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIRRE, Rosário; SOLARI, S. S. **Vejece de las mujeres: Desafíos para la igualdad de género y la justicia social en Uruguay**. Doble Clic Editoras, Uruguay, 2018.

ANDRADE, Cristiano de Jesus. **A conciliação família e teletrabalho na pandemia da Covid-19: (re)pensando vivências de mulheres educadoras infantis**. 2022. 319 f. Doutorado em Psicologia da Saúde – Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo.

ANTUNES, R. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, R.; BRAGA, R. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARRUZZA, Cinzia. Considerações sobre gênero: reabrindo o debate sobre patriarcado e/ou capitalismo. **Outubro Revista**, n. 23, p. 33-58, 2015.

BARROSO, Nielly Lima; BEZERRA, Giovana Uehara; CARVALHO, Rejane Gomes. **O trabalho home office e a sobrecarga das mulheres durante a pandemia da COVID-19**. In: Anais do Encontro Nacional da ABET. Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia, 2021.

BATTHYÁNY, Karina. **Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino?**. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2004.

BATTHYANY, Karina. **Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales**. Serie Asuntos de Género nº124. Santiago de Chile, CEPAL, 2015.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 2ª ed., 1960.

BERNARDO, K.; MAIA, F. L.; BRIDI, Maria Aparecida. **As configurações do trabalho remoto da categoria docente no contexto da pandemia COVID-19**. Revista Novos Rumos Sociológicos, v. 8, p. 8-39, 2020.

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

BUKOWITZ, Jeane Filgueiras Aledi. **Teletrabalho: do sonho ao caos – Vivências de pais e mães na pandemia**. 2023. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Instituto de Psicologia, Rio de Janeiro, 2023.

BRIDI, Maria Aparecida; BEZERRA, Giovana Uehara; ZANONI, Alexandre Pilan. **O trabalho remoto e as condições das mulheres no contexto da pandemia COVID-19**. Disponível em: <[https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/Trabalho\\_remoto\\_e\\_gnero\\_2\\_pandemia-\\_artigo\\_Uehara\\_\\_Zanoni\\_e\\_Bridi.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/Trabalho_remoto_e_gnero_2_pandemia-_artigo_Uehara__Zanoni_e_Bridi.pdf)>

BRIDI, Maria Aparecida; LIMA, Jacob C. (orgs.). **Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores de informação**. Curitiba: Ed. UFPR, 2018.

BRIDI, Maria Aparecida; MACHADO, Sidnei; PORTELA, Gabriela. **O caso Atento: reflexões sobre as novas configurações do trabalho a partir de uma multinacional de TIC**. Revista de Ciências Sociais, nº 50, Janeiro/Junho de 2019, p. 198-212.

BRUSCHINI, M. C. A. **Trabalho das mulheres no Brasil: continuidades e mudanças no período 1985-1995**. TEXTOS FCC, São Paulo, SP, v. 1, n.17, p. 3-78, 1998.

CARDOSO, A. C. M. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador**. São Paulo: Annablume, 2009.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura**. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTRO, Bárbara. **Mães trabalhando em home office: embaçamento de fronteiras e construção de arranjos flexíveis para o cuidado dos filhos**. In: 36º Encontro Anual da ANPOCS, 2013.

CISNE, Mirla. **Feminismo e marxismo: apontamentos teórico-políticos para o enfrentamento das desigualdades sociais**. Serviço Social & Sociedade, p. 211-230, 2018.

CURY, Fernanda. **Como a Be Flexy ajuda as mulheres a equilibrarem o tempo dedicado à família e ao trabalho**. Disponível em: <https://projetodraft.com/>. Acesso em: 24 nov. 2021.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. **Emprego e Qualificação no Brasil dos Anos 90**. In: OLIVEIRA, Marco A. de (org.): Reforma do Estado e Políticas de Emprego no Brasil. Campinas: Unicamp, 1998.

DIEESE. **As dificuldades das trabalhadoras domésticas no mercado de trabalho e na chefia do domicílio**. Boletim Especial, 30 abr. 2024.

DIEESE. **As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho**. Boletim Especial, 8 de março. 2023.

DURÁN, M. A. **Las cuentas del cuidado**. Revista Española de Control Externo, vol. 20, n. 58, p. 57-89, 2018.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010.

FARIA, Guélmer Júnior Almeida; FERREIRA, Maria da Luz Alves. **O papel do Estado na provisão do cuidado: entre a cobertura social e a 'crise do cuidado'**. Revista Ciências Humanas, Taubaté, SP, v. 12, n. 1, p. 8–24, 2019.

FCC. Fundação Carlos Chagas. **Educação escolar em tempos de pandemia: Informe nº 1 e 2**. São Paulo, 2020.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

FRASER, Nancy. **Contradições entre capital e cuidado**. Revista de Filosofia, Natal, v. 27, n. 53, maio - ago. 2020.

GAMA, Andréa et al. **Tensões entre trabalho e família – recomposições na divisão sexual do trabalho**. In: ARAÚJO, Clara et al. (Ed.). *Gênero, família e trabalho no Brasil do século XXI – mudanças e permanências*. São Paulo: Gramma, 2018.

GARCIA, B. C.; MARCONDES, G. S. **O trabalho doméstico e de cuidados e a pandemia de COVID-19 no Brasil: reflexões preliminares para construção de uma agenda de pesquisa**. In: IX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, 2020, Valparaíso, Chile.

GESTRADO. Grupo de Estudos Sobre Política Educacional e Trabalho Docente. **Relatório Técnico. Trabalho Docente em Tempos de Pandemia**. Belo Horizonte: UFMG, 2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595–609, 2007.

HIRATA, Helena, avec L. Segnini. **Organização, trabalho e gênero: Flexibilidade, Trabalho e gênero**. São Paulo: Senac, col. Trabalho e Sociedade, 2007.

HOFFMANN, Fernando. **O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho**. *Revista TRT 9ª Região*, a. 30, n° 54, Curitiba, 2005.

INSTITUTO PENÍNSULA. **Sentimento e percepção dos professores brasileiros nos diferentes estágios do coronavírus no Brasil: Relatório de Pesquisa**. 2020.

IPEA. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo**. Carta de Conjuntura n° 47. 2° trimestre de 2020. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencial-de-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato-no-brasil-e-no-mundo/>>. Obtido em: 07 de mar. 2020.

JESUS, Jordana Cristina de; MYRRHA, Luana Junqueira Dias. **Os afazeres domésticos antes e depois da pandemia: desigualdades sociais e de gênero**. 2020. ONAS-Covid19.

KERGOAT, D. **Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo**. In: HIRATA, H. et al. (Orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. 3a ed. São Paulo: Unesp, 2009.

KREIN, Jose Dari; VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; FILGUEIRAS, Vitor (Orgs.). **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Editora Curt Nimeundajú, 2019.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. 2007. 329p. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12733/1606141>.

LEAL, Gilcélia Freitas Magalhães. **Mulheres e trabalho na pandemia: estudo de caso sobre os impactos do trabalho remoto na qualidade de vida das servidoras de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia**. 2022. Dissertação (Mestrado Profissional) – IFMG, Campus Ouro Branco.

LEMOS, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. **Women in home-office during the COVID-A9 pandemic and the work-family conflict configurations**. RAE. *Revista de Administração de Empresas*, v. 60, p. 388-399, 2020.

LEONE, Eugenia Trancoso. **Os impactos do crescimento econômico com inclusão social na participação das mulheres no mercado de trabalho**. In: *Mundo do trabalho das mulheres*. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Unicamp. IE. Cesit, 2017.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. **Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade**. *Caderno CRH*, v. 32, n. 86, 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30561>>.

LOJKINE, Jean. **A revolução informacional**. Trad. de José Paulo Netto. São Paulo: Cortez, 1995.

LÚCIO, Clemente Ganz. **O novo mundo do trabalho é flexível, precário e inseguro**. In: *Carta Social e do Trabalho*, Campinas, n. 38, p. 01-11, jul./dez. 2018.

MAIA, Fernanda Landolfi; BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva. **Condições objetivas do trabalho docente na modalidade remota no contexto da COVID-19.** 2021.

MANCIBO, D. **Trabalho remoto na Educação Superior brasileira: efeitos e possibilidades no contexto da pandemia.** Revista USP, São Paulo, 2020.

MARQUES, Letícia Vanessa Benevides Costa; CARVALHO, Cid Ivan da Costa. **A ausência de acesso à internet no sistema de ensino remoto emergencial (ERE).** 2022.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã: crítica das mais recente filosofia alemã.** Tradução de Rubens Enderle et al. São Paulo: Boitempo, 2007.

MENICUCCI, E. **A mulher, a sexualidade e o trabalho.** São Paulo: Hucitec, 1999.

MOURA, J. A. **FIQUE EM CASA! A experiência do teletrabalho e as suas repercussões para as funcionárias públicas do TJ-RJ durante a pandemia da COVID-19.** Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – UFRJ, 2023.

MORAES, M. L. Q. **Marxismo e Feminismo: afinidades e diferenças.** Crítica Marxista, Campinas, v. 11, p. 89-97, 2000.

MORAES, Maria Lygia de. **Marxismo e Feminismo no Brasil.** Campinas: IFCH/UNICAMP, 1996, p. 11-14.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho.** São Paulo: Autores Associados, 2004.

NOGUEIRA, C. M. **O trabalho duplicado.** 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: as representações dos trabalhadores digitais sobre o home office.** 2017.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; PEREIRA JÚNIOR, Edmilson Antonio. **Trabalho docente em tempos de pandemia.** 2020.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (Orgs.). **A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia.** Brasília: Gráfica e Editora Positiva; CNTE; GEPTD, 2020.

PAUTASSI, L. C. **Igualdade en la desigualdad - Alcances y límites de las acciones afirmativas**. Revista Internacional de Derechos Humanos, v. 4, p. 70-93, 2007.

PAUTASSI, Laura. **Cuidado y derechos: la nueva cuestión social**. In: Montañó Virreira, S.; Calderón Magaña, C. (coords.). El cuidado en acción: entre el derecho y el trabajo. Cuadernos de la CEPAL, nº 94. CEPAL, Santiago de Chile, 2010.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. São Paulo: Contexto, 2002.

RELATÓRIO técnico-científico da pesquisa. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19: trabalho docente, setores público e privado e questões de gênero – parte I e II**. Maria Aparecida Bride (Coord.). Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, Patriarcado, Violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 124-125.

SANTOS, M. N.; MEIRA, C. A. R.; CONDE, W. L.; RINALDI, A. E. M. **Duração do trabalho remoto e diagnóstico positivo de COVID-19: análises dos dados da PNAD COVID19**. Ciência & Saúde Coletiva, 28(9), p. 2601-2612, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232023289.15162022>.

SCOTT, J. W. **A mulher trabalhadora**. In: PERROT, M. História das mulheres no ocidente. Porto: Edições Afrontamento, 1994. vol. IV.

SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA; GÊNERO E NÚMERO. **Sem Parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia**. 2020. Disponível em: <http://mulheresnapandemia.sof.org.br/>.

SILVA, Ana Paula Rocha E. **Desconexão do trabalho das servidoras públicas em teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região na fronteira entre tempo de trabalho e de não trabalho**. 2023. 276 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, Campus Ribeirão Preto.

SOBRATT. **Pesquisa Home Office 2018**. São Paulo: SOBRATT, 2018. Disponível em: <http://sobratt.org.br/>.

SORJ, Bila. **Arenas de cuidado nas interseções entre gênero e classe social no Brasil**. Cadernos de Pesquisa, v. 43, p. 478-491, 2013.

TEMUDO, Suzana Pereira. **O trabalho docente durante a pandemia da COVID-19: trabalho home office, gênero e precarização**. 2023. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Pernambuco.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013**. Tese (Doutorado em Economia) – IE/UNICAMP, Campinas-SP, 2017.

TRONTO, J. C. **Caring democracy: Markets, equality, and justice**. New York: New York University Press, 2013.

TRONTO, Joan. **Assistência democrática e democracias assistenciais**. Sociedade e Estado, v. 22, p. 285-308, 2007.

VIEIRA, Bianca. **Quando sexo, raça e classe se encontram: mulheres negras no mercado de trabalho e políticas públicas**. In: Mundo do trabalho das mulheres. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Unicamp. IE. Cesit, 2017.

## APÊNDICE A

Formulário enviado:

Pesquisa Teletrabalho e COVID-19 (pós isolamento social)

Prezado(a), você está sendo convidado(a) a participar como voluntário(a) e anonimamente dessa pesquisa. Esclareço que as informações serão utilizadas única e exclusivamente para essa pesquisa e o(a) participante pode, a qualquer momento, desistir e requerer a sua exclusão. E-mail para suporte: [giovana.uehara@gmail.com](mailto:giovana.uehara@gmail.com).

Essa pesquisa é uma **continuação e atualização da pesquisa na qual você participou em 2020** “O trabalho remoto/home-office no contexto da COVID-19”, realizada por pesquisadores do Grupo de Estudo Trabalho e Sociedade (GETs/UFPR) e REMIR.

Essa pesquisa será utilizada na dissertação de mestrado “A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO *HOME OFFICE* DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL: UM ESTUDO DA CATEGORIA DOCENTE, realizada pela pesquisadora responsável Giovana Uehara Bezerra e seu orientador José Dari Krein, da UNICAMP.

1. Em qual cidade e estado você trabalha?
2. Gênero:
3. Qual a sua idade?
4. Estado Civil:
5. Tem filho(s), quantos?
6. Quantas pessoas moram na sua casa?
7. Quem mora com você?
8. Qual seu grau de escolaridade?
9. Qual a sua faixa de renda?

10. Você se considera profissional do setor da educação?
11. Indique em qual desses setores você atua:
12. Qual a função/cargo que você desenvolve no seu trabalho atual?
13. Em qual nível de educação você atua?
14. Em que tipo de estabelecimento você trabalha?
15. Descreva detalhadamente as diferentes atividades que você realiza no seu trabalho:
16. Você atualmente possui vínculo formal de trabalho?
17. ANTES da pandemia, o seu trabalho podia ser realizado remotamente?
18. DURANTE a pandemia, o seu trabalho foi realizado de que forma?
19. PÓS PANDEMIA, você está trabalhando de modo:
20. Se há critérios de meta de produtividade em seu trabalho, na modalidade de trabalho remoto, o critério de meta de produtividade sofreu alteração?
21. Você acha que seu ritmo de trabalho sofreu alteração com o trabalho remoto?
22. ANTES da pandemia você trabalhava quantos dias da semana?
23. DURANTE a pandemia você trabalhava quantos dias da semana?
24. PÓS PANDEMIA, você trabalha quantos dias da semana?
25. ANTES da pandemia, você trabalhava quantas horas diárias em média?
26. DURANTE a pandemia, você trabalhava quantas horas diárias em média?
27. PÓS PANDEMIA, você trabalha quantas horas diárias em média?
28. Você possui controle de jornada de trabalho?
29. Você faz horas extras habitualmente?
30. Se você faz horas extras, elas são pagas ou compensadas devidamente?
31. De que forma você avalia o trabalho remoto?

32. Atualmente, PÓS PANDEMIA, se pudesse você escolheria trabalhar em qual modelo?
33. Discorra brevemente o motivo da escolha anterior.
34. No seu ponto de vista, a qualidade do trabalho realizado presencialmente e remotamente é a mesma?
35. Você tem/teve dificuldade(s) em executar o seu trabalho de modo remoto?
36. Se sim, quais dos seguintes aspectos foram dificultados no trabalho remoto?
37. Quais dos seguintes aspectos foram facilitados no trabalho remoto?
38. Antes do isolamento social, você tinha alguém que trabalhava na realização do trabalho doméstico e de cuidados com crianças/idosos de forma remunerada na sua casa?
39. Se sim, durante a pandemia você afastou esse trabalhador(a)?
40. Durante o isolamento social, você enfrentou dificuldades na conciliação do espaço doméstico com o seu trabalho remoto, diante da convivência das pessoas que moram com você?
41. Se sim, quais as dificuldades? Descreva-as.
42. Durante o isolamento social, o seu trabalho remoto foi impactado negativamente pela ausência de escolas e creches?
43. Durante o isolamento social, havia divisão das tarefas domésticas entre os moradores da sua casa?
44. Durante o isolamento social, como se organizou o cuidado das crianças e/ou idosos? Quem cuidava?
45. Nesse compartilhamento do mesmo espaço físico entre trabalho e família, quais estratégias você adotou para realizar seu trabalho remoto?
46. Escreva livremente, se desejar, como essas questões se desenrolaram no pós isolamento, quais os principais problemas e vantagens, na sua opinião, e comente quaisquer outros aspectos não abordados pelas questões acima.