

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

DAFINI AVILA VIEIRA

**DUPLA JORNADA DE TRABALHO DAS MÃES TRABALHADORAS DA
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS: as estratégias junto a rede de
apoio na pandemia Covid-19.**

TCC apresentado como requisito parcial
para a obtenção do título de bacharel em
Administração Pública e Social, da UFRGS.

Orientadora: Profa. Dra. Renata
Ovenhausen Albernaz

Março de 2023

FICHA CATALOGRÁFICA

CIP - Catalogação na Publicação

AVILA VIEIRA, DAFINI
DUPLA JORNADA DE TRABALHO DAS MÃES TRABALHADORAS
DA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS: as estratégias
junto a rede de apoio na pandemia Covid-19. / DAFINI
AVILA VIEIRA. -- 2023.

61 f.

Orientador: Renata Ovenhausen Albernaz.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de
Administração, Curso de Administração Pública e
Social, Porto Alegre, BR-RS, 2023.

1. DUPLA JORNADA DE TRABALHO DAS MÃES
TRABALHADORAS DA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS: as
estratégias junto a rede de apoio na pandemia
Covid-19.. I. Ovenhausen Albernaz, Renata, orient.
II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os
dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Dafini Avila Vieira

DUPLA JORNADA DE TRABALHO DAS MÃES TRABALHADORAS DA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS: as estratégias junto a rede de apoio na pandemia Covid-19.

TCC apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Administração Pública e Social, da UFRGS.

Orientadora: Profa. Dra. Renata Ovenhausen Albernaz

Conceito Final: A

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Renata Ovenhausen Albernaz
Escola de Administração UFRGS

Profa. Dra. Jaqueline Marcela Bittencourt
Escola de Administração UFRGS

Profa. Dra. Julice Salvagn
Escola de Administração

RESUMO

A dupla jornada das mulheres/mães entre o trabalho, lar e família mostra o quanto a desigualdade de gênero presente na sociedade é um dos pilares da vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho. E, durante a pandemia, tal situação piorou, pois se criou mais barreiras para as mulheres e mães, com escolas e creches fechadas, trabalhando em casa ou perdendo o emprego. O trabalho proposto teve como objetivo analisar as condições, restrições e estratégias das mães de crianças (filhos menores de 12) trabalhadoras da Escola de Administração da UFRGS (professoras, Técnicas Administrativas e Terceirizadas) no desenvolvimento de suas atividades laborais no tempo de pandemia COVID-19. Foi realizada uma abordagem de pesquisa qualitativa de análise de conteúdo e com técnicas de pesquisa bibliográfica, documental e entrevista. Cinco mulheres aceitaram participar desta pesquisa, dentre o universo de 6 professoras, 1 técnica e 6 funcionárias terceirizadas. Conforme o referencial teórico, foram criadas cinco principais categorias: (1) O trabalho e a vida doméstica antes da pandemia; (2) As redes de apoio públicas e sociais utilizadas normalmente; (3) como a pandemia afetou o trabalho doméstico e laboral dessas mulheres mães; (4) Redes de apoio Pública e de solidariedade utilizadas na Pandemia e suas importâncias; (5) os ideais para dessas Redes na visão delas. Todas as participantes declararam problemas com a falta do apoio da rede pública e que algumas se valeram das redes sociais de apoio durante a pandemia.

Palavra-chave: Dupla Jornada Feminina (Trabalho no mercado e Trabalho doméstico); Redes de Apoio Pública; Redes de apoio social; Estratégias das Mães Trabalhadoras; Pandemia COVID -19.

ABSTRACT

The double shift of women/mothers between work, home and family shows how much the gender inequality present in society is one of the pillars of women's vulnerability in the labour market. And, during the pandemic, such situation worsened, as more barriers were created for women and mothers, with schools and day care centres closed, working at home or losing their jobs. The proposed work aimed to analyze the conditions, restrictions and strategies of mothers of children (children under 12) working at the School of Administration of the UFRGS (teachers, Administrative Technicians and Outsourced) in the development of their work activities at the time of the COVID-19 pandemic. A qualitative research approach was carried out using content analysis and bibliographic, documental and interview research techniques. Five women agreed to participate in this research, among the universe of 6 female teachers, 1 female technicians and 6 female outsourced employees. According to the theoretical framework, five main categories were created: (1) Work and domestic life before the pandemic; (2) the public and social support networks normally used; (3) how the pandemic affected the domestic work and work of these women mothers; (4) public support and solidarity networks used in the pandemic and their importance; (5) the ideals for these networks in their view. All the participants declared problems with the lack of support from the public network and that some of them used the social networks of support during the pandemic.

Key-words: Women's Double Journey (Market Work and Domestic Work); Public Support Networks; Social Support Networks; Working Mothers' Strategies; Pandemic COVID-19.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	07
2. LUTAS PELA DIGNIDADE DO TRABALHO DAS MULHERES E PARADIGMAS TEÓRICOS ALTERNATIVOS DE ECONOMIA E LÓGICA SOCIAL	14
<i>2.1. A Luta do Feminismo pela igualdade de gênero nas relações domésticas e de trabalho</i>	14
<i>2.2. A Economia da Dívida no cálculo dos apoios às mulheres</i>	18
<i>2.3. A Ética do Cuidado com um eixo da vida das mães trabalhadoras</i>	22
<i>2.4. As mães trabalhadoras na era digital</i>	26
3. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO	28
4. TRABALHO DE MULHERES NA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS E REDES DE APOIO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID 19	34
<i>4.1. A Escola de Administração e o trabalho lá desenvolvido pelas mulheres</i>	34
5. REDES DE APOIO E TRABALHO DAS MÃES NA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO/UFRGS DURANTE A PANDEMIA DE COVID 19	38
<i>5.1. O Trabalho e a vida doméstica antes da Pandemia</i>	42
<i>5.2. As redes de apoio públicas e sociais utilizadas normalmente</i>	45
<i>5.3. Os efeitos da pandemia COVID 19 no Trabalho dessas Mulheres, na EA</i>	46
<i>5.4. Redes de apoio Público e de solidariedade utilizada na Pandemia e suas importâncias</i>	49
<i>5.5. O ideal dessas Redes para essas mães trabalhadoras</i>	50
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	53

1. INTRODUÇÃO

A história das mulheres está marcada por violações com base em convicções patriarcalistas que as consideravam frágeis, em estado de submissão ao sexo masculino e nas quais o papel da mulher já estava sempre previamente definido: ser mãe, esposa e dona de casa. Daí que os afazeres de casa e de cuidar dos filhos e de sua família (mundo privado - doméstico) eram sempre suas responsabilidades e obrigações, o que fazia com que as condições de acesso e ascensão no mercado de trabalho por parte das mulheres fossem mais onerosas do que o eram aos homens, considerados como os "Chefes de família", pois que trabalhavam no valorizado "mercado" - (mundo público).

As mulheres resistiram historicamente a isso, e foram buscar a independência a esses padrões e o seu progresso como pessoa: entraram no mercado formal de trabalho, suas consciências de si foram mudando e elas começaram a ganhar espaço no mundo público e político. Graças às lutas contra a desigualdade de gênero e contra a discriminação, no Brasil, as mulheres, hoje, são 43% da população economicamente ativa (IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2020). E essa participação cresce a cada ano, e ocorreu muito em função da expansão no mundo do trabalho, das transformações culturais, da progressiva diminuição na fecundidade nas últimas décadas e das lutas de emancipação feminina. Mas ela continua não sendo uma luta fácil, como, ainda, este trabalho pontua!

A luta era constante, pois elas sofreram muita discriminação, eram vistas apenas na lógica do "custo benefício", na perspectiva do empregador, era-lhes (e ainda é) oferecido um salário baixo para todas as atividades nas quais elas mais se ocupavam (professoras, serviços domésticos, enfermeiras, cuidadoras de crianças e idosos etc.). Foi só na Lei de 15 de Outubro de 1827, que se previu, no Art. 11, que "haverão escolas de meninas nas cidades e vilas mais populosas, em que os Presidentes em Conselho, julgarem necessário este estabelecimento", garantindo o direito ao acesso à educação; no ano de 1879, iniciou-se a luta pelo direito do voto, aberto, em, 24 de fevereiro de 1932, no

Código Eleitoral, e consolidado na Constituição de 1934, sendo que, hoje, as mulheres representam 52% do eleitorado brasileiro, estando os partidos políticos obrigados ao "preenchimento de, no mínimo, 30% e, no máximo, de 70% de candidatos de cada sexo" (TSE, 2020). Para combater as formas de opressão a que estavam submetidas, várias disposições de proteção contra violências domésticas e de discriminação foram garantidas às mulheres nas Leis, a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), que, já nos considerandos, proclamava:

Considerando que, na Carta, os povos das Nações Unidas proclamam, de novo, a sua fé nos direitos fundamentais do Homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres e se declaram resolvidos a favorecer o progresso social e a instaurar melhores condições de vida dentro de uma liberdade mais ampla (ONU, 1948)

A lei do divórcio legal, no Brasil, foi promulgada na Lei nº 6575/1977, garantindo a liberdade da mulher, principalmente, à prisão moral do casamento. Contra a violência doméstica, a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340 de 7 de agosto de 2006', que protege a mulher deste tipo de violência, nos termos do § 8º, do art. 226, da Constituição Federal de 1988) surgiu para regularizar o processo de punição dos agressores e criar formas e instituições de garantia a proteção das vítimas. Tais leis sozinhas, porém, não foram suficientes para inibir a escalada de violência doméstica, tendo sido aprimoradas pela Lei do Femicídio, Lei 13.104, de 2015, que prevê que o assassinato de mulheres cometido em razão do gênero agrava o crime de homicídio quando cometido em situação de violência doméstica contra a mulher.

No mercado de trabalho, as mulheres sempre lutaram para ser reconhecidas e valorizadas pelo seus talento e mérito. Mas, quando transpomos os lugares de mães e donas de casa que nos impõe, enfrentando não só "a discriminação de gênero, o assédio, a imposição de padrões de beleza e o machismo" (REMAS, 2017, p.84), somos sempre postas à prova em nosso valor como profissionais, pois não basta, como aos homens, ter uma formação ou experiências equivalentes às deles; é preciso provar aos empregadores que a família não vai atrapalhar essa escalada na profissão, tal como ela não atrapalha, tanto, aos homens, dar evidências que se dá conta de

recompor o tempo perdido em licenças maternidades, de que não se faltará ao trabalho com a doença dos filhos pequenos, e garantir que se está disponível para viagens e encargos do trabalho fora da sede, independentemente de qualquer condição de encargos domésticos e familiares. E isso é humanamente impossível nesse cenário patriarcal em que vivemos!

Para garantir essa imunização das demandas da família à mulher trabalhadora, ela depende de instituições públicas, como creches e escolas públicas, e de direitos de garantia para o exercício de suas condições de trabalhadoras e de seus direitos enquanto mães. Mas, quando isso não chega a ela, ou mesmo quando o chega de forma insuficiente, ela também necessita de uma rede e lógica do amparo familiar, comunitário e de amizade, em um regime de economia da Dádiva, tal como proposta por Marcel Mauss, além de uma rede de organizações alternativas que lhes provenham condições de renda e bens, tal como na pesquisa proposta por Meira, Icaza, Lacerda e Costa (2019).

Para Mauss, há, além da lógica econômica mercantil na circulação de bens, uma outra lógica, muito mais cotidiana e que envolve a "forma social espontânea e sustentada no princípio da reciprocidade" onde, segundo Albuquerque (2001, p. 9), "a sociedade é primeiramente constituída por uma dimensão simbólica, onde existe uma estreita ligação entre o simbolismo e a obrigação de dar, receber e retribuir em todas as sociedades". Em melhores termos:

Mauss afirmava que, "antes mesmo de interesses contratuais e de obrigações legais manter-nos unidos, e inclusive sustentando essas uniões, haveria uma lógica primeira de organização social: esta lógica seria a dádiva, algo que se situaria na universalidade da relação social primária de *dar-receber-retribuir* e que não estaria sujeita aos parâmetros obrigatórios de equivalência, obrigação e bilateralidade, pois teria como princípio primeiro a manutenção, não dos bens ou do patrimônio destes, mas do vínculo em si, do próprio prazer do laço social. Há liberdade nesta relação social também, adverte Mauss, mas não é a liberdade do mercado que se realiza na liquidação da dívida, e sim a de um dar e receber espontâneo, gratuito muitas vezes, que se sustenta no impulso de ampliar esses vínculos sociais. (ALBERNAZ, 2008, p. 158)

E, na lógica de organizações alternativas, que possam ter atuado no amparo dessas mães trabalhadoras, os Professores Fábio Meira, Ana Mercedes Icaza e Pedro Almeida Costa explicam que seu projeto envolve desvendar:

A pesquisa objetiva produzir um mapa de experiências – práticas de gestão e organização – situadas na contramão da inovação unidimensional. Tendo como foco as iniciativas de trabalho e renda das periferias das grandes cidades, focamos ações econômicas enraizadas cultural e territorialmente – muitas vezes designadas “informais” e outros nomes que revelam o corte que as aparta das práticas oficiais e instituídas. (MEIRA et al, 2019, p. 1)

Essa pesquisa, então, tentou desvendar o seguinte **problema de pesquisa**: como as mães trabalhadoras da Escola de Administração da UFRGS (Professoras, Técnicas Administrativas, Terceirizadas com filhos menores de 12 anos) atuaram na conciliação de suas atividades laborais e familiares durante o estado de pandemia COVID 19, e de suas políticas de suspensão de atividades e Home-office, em termos de recorrer a apoios institucionais e informais para viabilizar suas necessidades? Que restrições sofreram? Que estratégias adotaram? Quais foram suas instituições e redes de apoio?

O objetivo foi analisar as condições, restrições e estratégias das mães de crianças (filhos menores de 12 anos) trabalhadoras da Escola de Administração da UFRGS (Professoras, Técnicas Administrativas, Terceirizadas) no desenvolvimento de suas atividades laborais no tempo de pandemia COVID-19, em termos de recurso às instituições, direitos e redes de amparo, apoio e de acesso ao trabalho e aos serviços utilizadas por elas. E para isso, foi necessário, em termos específicos:

- Construir um referencial teórico sobre a economia de dádiva e do cuidado para entender como e a quem as mulheres se socorrem quando lhes faltam as instituições públicas de amparo aos seus filhos menores, já que essas instituições ficaram fechadas durante a pandemia;
- Levantar dados sobre o trabalho feminino na EA e sobre as políticas e instituições públicas para mães trabalhadoras, para

entender a importância dessas instituições e direitos, enaltecidos pela sua falta na pandemia;

- Mapear o corpo das mães trabalhadoras da EA, de 2019 a 2021, e acompanhar suas trajetórias durante a pandemia.
- Analisar a condição das Instituições por elas utilizadas em 2019, no período de Pandemia;
- Avaliar os impactos dessas redes públicas e sociais sobre a capacidade das mulheres de vencer às restrições impostas na pandemia.

Partimos do pressuposto da importância dessa rede de apoio multidimensional (pública, por parte de organizações da sociedade civil e por parte das redes de relações sociais pela lógica da Dívida) e que essa multidimensionalidade acentuou o seu valor a partir de março de 2020, quando foi declarado, pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que estávamos em uma pandemia mundial, pois a pandemia impactou, não só a saúde, mas também a forma de trabalho (*home office* ou suspensão e extinção de atividades), afetando a economia, as relações humanas e o mercado de trabalho. A pandemia atingiu com mais força os trabalhadores informais, conforme atesta Silva Costa, pois ela:

[...] atinge com maior intensidade a população que vive na informalidade e reside em áreas precárias, ou seja, que têm rendimentos baixos e irregulares, sem acesso à água potável, moradia digna, sistemas privados de saúde e sistema de proteção social vinculado à carteira de trabalho assinada, como férias, salário mínimo, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), licença-maternidade, licença médica e seguro-desemprego. (RAP, 2020, p.971)

A pandemia piorou essa situação de vulnerabilização da mulher no mercado de trabalho. Sem escolas e creches onde deixar os filhos menores, as empresas, já em sérios problemas, e precisando demitir, viram essas mulheres impossibilitadas pelos filhos em casas como os primeiros alvos de suas políticas de contenção de despesas. Mas essa política é velada, pois demissões por questões de gênero são ilegais no Brasil, a partir da Constituição de 1988, apesar de ocorrerem diuturnamente, no senso pragmático das empresas e atividades econômicas. E, para atenuar esses

impactos, as mulheres tiveram que se socorrer das mais diversas estratégias, mas também sofreram profundas restrições em seus acessos e condições de trabalho.

Na Universidade Federal do Rio Grande do Sul esses impactos não foram diferentes. Pela Portaria nº 345 de 19 de março de 2020, o MEC substituiu as aulas presenciais por formatos digitais, durante a pandemia da COVID-19:

Art. 1º Fica autorizada, em caráter excepcional, a substituição das disciplinas presenciais, em andamento, por aulas que utilizem meios e tecnologias de informação e comunicação, por instituição de educação superior integrante do sistema federal de ensino, de que trata o art. 2º do Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017. (Portaria nº 345 de 19 de março de 2020)

Para ampliar o acesso à informação para a comunidade universitária e à comunidade em geral sobre a crise do COVID, foi criado um Comitê de Enfrentamento a COVID-19, na UFRGS, designado pelo Reitor, através de Portaria nº 2249, de 13 de março de 2020, e onde todas as decisões relativas às ações da UFRGS passaram a ser mediadas por esse Comitê.

Ocorre que, operando em trabalho remoto, Professoras tiveram que deslocar suas aulas e atividades acadêmicas para dentro de seus lares, dividindo-o com o espaço e as demandas do trabalho; com os espaços da universidade vazios, trabalhadoras operacionais, como as terceirizadas da limpeza, da segurança e da portaria, passaram a não ser tão necessárias, pelo menos, não no número que se dispunha antes da pandemia. Por isso, resolvemos pesquisar: O que ocorreu, nessa situação, para essas mulheres? Quantas mantiveram seus empregos e como o fizeram? As que mantiveram, operando em Trabalho Remoto (Servidoras Administrativas e Professoras), como processaram arranjos para dar cabo de suas novas configurações de trabalho dentro de seus lares? As que permaneceram trabalhando presencialmente, como fizeram para dar proteção aos seus filhos menores, já que as escolas estavam fechadas? Por uma questão de delimitação, dado o tempo da pesquisa de um TCC, fizemos um levantamento dessa situação apenas com as mães trabalhadoras que ainda mantêm o com vínculo na EA, e

que tinham filhos de até 12 anos em fevereiro de 2020, entre Professoras, Técnicas Administrativas e Terceirizadas.

A partir de um levantamento junto ao setor de Recursos Humanos da Escola de Administração, questionamos quantas seriam essas mulheres, e, a partir dos dados de pessoas que gozaram de licença maternidade nos últimos 12 anos, e dos dados de mulheres que recebem o auxílio creche, o setor de RH nos informou que 6 mulheres gozaram de licença maternidade e 6 gozam de auxílio creche, entre as professoras. Entre as técnicas, que ainda permanecem na EA, apenas 1 gozou de licença maternidade e se vale do auxílio creche. Entre as terceirizadas, o setor de infra-estrutura da EA avisou que 6 delas recebem algum desses dois benefícios.

O presente projeto de TCC se alinha com as diretrizes curriculares do curso de Administração Pública e Social, em especial no seu art. 2º, I, que diz que “são princípios fundamentais a serem atingidos pelos cursos de graduação em Administração Pública: I - o ethos republicano e democrático como norteador de uma formação que ultrapasse a ética profissional, remetendo-se à responsabilidade pela res publica e à defesa do efetivo caráter público e democrático do Estado”. Além disso, este projeto de pesquisa se propõe a definir e analisar a problemática que envolve a reforma administrativa, possibilitando que os conhecimentos adquiridos ao longo do curso possam ser aplicados ao caso concreto, conforme o art. 4º das diretrizes curriculares do curso de Administração Pública.

2. LUTAS PELA DIGNIDADE DO TRABALHO DAS MULHERES E PARADIGMAS TEÓRICOS ALTERNATIVOS DE ECONOMIA E LÓGICA SOCIAL

2.1. A Luta do Feminismo pela igualdade de gênero nas relações domésticas e de trabalho

Várias são as frentes das lutas feministas, ao longo desses quase 150 anos de movimento pela igualdade de gênero. Fraser (2006) destaca que as pessoas sujeitas às injustiças econômicas e culturais necessitam tanto de uma justiça de reconhecimento (que considere as mulheres como tendo a mesma dignidade moral dos homens) como uma justiça de redistribuição (que lhes garanta o mesmo equilíbrio entre deveres e direitos sociais que os homens recebem). A lógica desse diagnóstico, no primeiro caso (justiça de reconhecimento) é a da necessidade de valorizar o sentido de grupo de pertencimento da mulher, valorizar sua identidade, e no segundo (justiça distributiva) a busca é por tentar resolver injustiças distributivas nos deveres e direitos, ônus e benefícios, condições sociais e oportunidades nos campos das atividades econômicas, da representação política, de poder e do atendimento das demandas sociais, culturais, econômicas, além do equilíbrio dos papéis sociais (entre mãe e pai, por exemplo, nas tarefas domésticas).

Moreno (2014) destaca a capacidade do feminismo de colocar práticas sociais em pauta, questionando como o sexismo (ou as diferenças de gênero) afetam, de modo paradigmático, as práticas e relações sociais. Tornar visível esse sexismo, questioná-lo e defender a igualdade de gênero é a estratégia e o objetivo das mulheres (e das pessoas) do movimento e da teoria feminista.

A partir de 1960, o feminismo se expandiu como movimento social e se fortaleceu nos países, conseguindo ganhar autonomia e visibilidade. Para Mary Wollstonecraft (1759-1797), considerada a fundadora do feminismo, no final do século XVIII, as mulheres, até então, haviam se acostumaram ao papel que a sociedade lhes impunha, enquanto vinculadas às atividades domésticas e aos objetivos dos homens, alienando, assim, suas dignidades enquanto ser “em si” e “para si”. Para conseguirem se libertar dessa alienação, Ferres e Progrebinchi

(2010) destacam que a principal defesa de Mary Wollstonecraft era a educação que garantisse às mulheres capacidade de julgar e apresentar os seus próprios interesses, fazendo aparecer, no mundo político, a perspectiva do feminino. Mas isso não era nada fácil, pois não só “o acesso das mulheres à razão por meio da educação era coisa estranha ao pensamento e às instituições de até então” como “no final do século XVIII, as mulheres não tinham personalidade jurídica e não podiam votar, não podiam participar da vida pública e das várias profissões e empreendimentos abertos pelos homens” (Ferres e Progrebinchi, 2010, 262). John Stuart Mill, continuam os autores (2010), também denunciava o atraso moral da submissão das mulheres aos homens, causando infelicidade e atrapalhando o progresso da sociedade, pois essa sujeição inibia que as mulheres se desenvolvessem e pudessem dar a plenitude de sua contribuição social.

Continuando sua história do Pensamento Feminista, Ferres e Progrebinchi (2010) destacam a importância de Simone de Beauvoir (1908-1986), esta que alertava para os valores que associavam os elementos do papel masculino como bons e úteis (racionalidade, calculismo, força, competição) e aos que estavam associados ao feminino, como fracos (cuidado, afetividade, generosidade, colaboração), além da ideia de que o homem se constrói sozinho, mas que mulher só se define através do homem (sua razão de existir era servir ao homem no casamento e em sua prole). Essa dicotomia maniqueísta (homem - forte, bom; mulher - fraca, ruim) eram os maiores elementos de restrição do valor da mulher como um ser em si. Além disso, em um mundo que florescia na dignificação do mercado, e em suas tecnologia e geração de renda, a prisão doméstica das mulheres as deixava sem renda e sem conhecimento dessas tecnologias do trabalho, tornando-as, assim, incapacitadas para viver autonomamente, o que ampliava a eficiência da dominação sobre o seu corpo e o seu destino por parte do marido/pai. Mas, a Beauvoir defende que esse determinismo de uma posição subordinada da mulher não era biológico, mas social, sendo necessário um processo de crítica e de rejeição política a esse suposto determinismo manifestado nos papéis tradicionais impostos à mulher, por parte delas.

Carole Pateman (1940 -), nos tempos recentes, explicam Ferres e Progrebinchi (2010), verificou que os teóricos do liberalismo nunca pensaram

nas mulheres como pessoa ou cidadão com direitos na esfera pública, tornando as mulheres apenas um objeto do contrato social, e não sujeitos acordantes dele, tal como eram os homens. O casamento reproduzia essa lógica, pois significava um contrato de submissão das mulheres aos maridos, que não lhes dava direitos, mas a segurança de um lar e de um comandante. O liberalismo e o iluminismo, na visão de todas essas autoras, eram coniventes e reprodutores dessa dominação masculina sobre as mulheres, pois punham o lar e o doméstico fora da esfera de discussão política, e era justamente lá onde a dominação e o silêncio imposto às infligia. A solução necessária era estender às mulheres as mesmas posições de dignidade política conferidas aos homens, por tais teorias liberais (conhecimento, autonomia, reconhecimento, liberdade, cidadania, direito de autogoverno).

Nos tempos atuais, concluem Ferres e Progrebinchi (2010), Donna Haraway foi a autora mais famosa da corrente pós-modernista do feminismo, e assumia mais a perspectiva socialista que liberal, fazendo severas críticas ao essencialismo das características femininas. Para a autora, as tentativas de dar uma identidade às mulheres segundo essas supostas marcações de características (afeto, cuidado, emoção etc.) acabou as excluindo e as inferiorizando na realidade, e conclui “não há nada que faça com que 'o ser mulher' unifique todas as mulheres em uma só categoria”, porque o “ser mulher” é complexo, não tem discurso ou teoria que ajude, é preciso prática social e contestação (Haraway, 1991:155).

O mundo moderno subalterniza e controla as mulheres e é por isso que o feminismo é essencial para lutar contra tal violência que se manifesta em várias frentes: na diferença salarial, na sobrecarga no trabalho doméstico, no assédio sexual, moral, psicológico, e em todas as formas de controle que a sociedade machista acha que tem sobre o corpo da mulher. E não se pode deixar de citar as interseccionalidades amplificada no marxismo brasileiro, como é o caso da luta do feminismo negro, que defende a igualdade social de gênero e de raça, já que, esse movimentos reconhecem que “mesmo antes de raça se tornar uma questão debatida nos círculos feminismo, estava claro para as mulheres negras (e para as revolucionárias aliadas da luta) que elas jamais alcançariam igualdade dentro do patriarcado capitalista de supremacia branca existente, mesmo entre as mulheres brancas” (HOOKS, 2019: p.20).

Em uma situação de pandemia, como COVID-19, segundo IPEA (2021), a presença feminina no mercado de trabalho brasileiro teve uma grande queda, em relação à presença dos homens: a quantidade de mulheres desempregadas, no Brasil, entre 18 a 60 anos, passou de 14,9%, em 2019, para 17,1%, em 2021, ao passo que, entre os homens, essa taxa de desemprego foi de 10,9% para 11,7%, no mesmo período. Isso em virtude, explica o IPEA, da disparidade de salários existente entre os homens e as mulheres no mercado de trabalho, e pelas limitações ao trabalho advindas do fato de as principais atividades domésticas e familiares ficarem, culturalmente, a cargo das mulheres, que não conseguiram creches, serviços públicos ou profissionais em seu apoio, durante o tempo de pandemia.

No estado do Rio Grande do Sul foram levantados dados sobre a mulher no mercado de trabalho, de acordo com o caderno ODS 5 (Departamento de Orçamento e Estatística, DEE-SPGG).¹ Em 2015, as mulheres tinham participação de 60,2% no mercado de trabalho e, em 2020, houve uma baixa dessa participação para 51,7%. O aumento do desemprego, segundo esse estudo citado, está relacionado com o fechamento de postos de trabalho exercidos pelas mulheres, mas também à diminuição de jornada e de salários em empregos. E por conta disso, percebe-se que muitas mulheres acabaram virando autônomas e montando seu próprio negócio para sobreviver, algo, inclusive, apoiado pelos Governos Atuais, como o feito pela Prefeitura de Porto Alegre, com o Programa “Empreendedorismo feminino POA”, que divulga o trabalho empreendedor das mulheres na capital. Mas a questão é: será que isso implica à mulher, ou vai impactá-la, a ter que abnegar suas possibilidades como mãe, já que o apoio é somente para ela empreender, na competição do mercado, da mesma forma que o homem?

O feminismo é alvo de críticas por parte do senso comum de conservadores brasileiros, mesmo as mulheres tentando mostrar o quanto são oprimidas, violentadas e que convivem com a desigualdade em vários campos de ação (trabalho, política, estudos etc.). Elas lutam pelo direito de participação na política, por um mercado de trabalho justo, pela liberdade de seus corpos, e é graças a essas lutas, que “o assunto sexo não é mais tabu de antigamente

¹Caderno sobre Igualdade de gênero e empoderamento das mulheres e meninas no Rio Grande do Sul — observações iniciais sobre os efeitos da pandemia por Covid-19

ou se os brasileiros convivem mais tranquilamente com as ideias das mulheres em cargo de chefia, devemos reconhecer, nessas conquistas, a grande influencia das lutas feministas” (PEDRO, 2012: p.255).

Uma das lutas envolve o trabalho doméstico, pois, aí, a desigualdade de classe e gênero é gritante, e ela depende não só da vontade individual, mas de uma mudança estrutural capitalista e sociocultural (MÃENISFESTO, Florianópolis, 2017). É necessário revolucionar, lutar, criar alianças entre as mulheres, criar vanguardas que tenham mais poder e privilégio e que consigam agir como engates de luta por dentro das estruturas.

O feminismo trouxe muitas conquistas para as mulheres, mas trouxe também muito confronto, pois, para a sociedade, o modelo ideal não tem espaço para as mulheres serem mulheres, só máquinas de trabalho, e isso se demonstra nas crises, onde elas são as primeiras a perder direitos. A PEC das domésticas em 2013, por exemplo, hoje, com a Reforma Trabalhista, está praticamente inviabilizada, pois as subcontratações de MEI tendem a ser ampliadas e o trabalho formal doméstico a se reduzir. Como podemos brindar conquistas se elas são sempre assim tão frágeis?

2.2. A Economia da Dívida no cálculo dos apoios às mulheres

Godbout (1998), recuperando os estudos de Marcel Mauss (1872-1950), afirma que a dívida não está ligada ao mercado, Estado ou violência, e sim às próprias redes dos laços e relações sociais espontâneas e construídas; ela pode ser unilateral, e pode até ter uma redistribuição, mas essa bilateralidade não é o seu objetivo, já que ela envolve e reconhece o gesto do outro, mas sem o sentimento de obrigação, mesmo existindo a gratidão, que é o que vincula.

A relação em foco na noção da dívida, assim, é a troca e a reciprocidade, sendo ela a produtora e reprodutora de alianças sociais com base espiritual, em uma troca simbólica cuja aliança é baseada no circuito do “Dar, Receber e Retribuir”, envolvendo um vínculo de almas, um

compartilhamento de espíritos, que, mais do que o vínculo pessoas-coisas, gera uma coesão social bastante forte e consistente no sistema de trocas.

Nas sociedades “primitivas”, explica Mauss (2001, p. 32), os contratos se faziam por meio de presentes “voluntários” dados e recebidos, e a retribuição da dádiva não era uma obrigação formal, mas moral e espiritual”. E, assim, as trocas e retribuições estariam presentes em todas as sociedades, envolvendo um sistema de trocas que incluía a honra, o prestígio e a manifestação de altitude moral na retribuição generosa a um terceiro, mas feita de forma livre e gratuita.

Segundo Mauss (2001), a troca é, de certo ponto, recíproca, pois satisfaz o interesse de cada um, mas a reciprocidade que se estabelece no *mana*² é a dos valores afetivos, como a paz, a confiança, a amizade, a compreensão mútua, compondo um ciclo de dação e retribuição. Segundo Mauss (2001), em seus estudos antropológicos, em várias civilizações, as trocas e os contratos se fazem por meio de presentes, em geral, voluntários, mas, enquanto fenômeno social total, ou seja, enredados nas várias dimensões da vida humana associada (religiosas, econômicas, morais, políticas, familiares, estéticas etc.).

Na verdade, os presentes são obrigatoriamente dados e retribuídos, mas o são porque viram uma lógica de circulação de bens e serviços sociais. E ele se pergunta: “que força existe na coisa dada que faz com que o donatário a retribua?” Mauss, procede, assim, uma arqueologia da natureza das transações humanas (MAUSS, 2001, p. 188). Ele defende o dom como “razão fundamental para a existência das alianças sociais geradas da vida na comunidade promovendo rituais de confiança, amizade e solidariedade moral” (Mauss, 2003,p.301)

Para Alain Caillé (1998), a dádiva é um vínculo social que se edifica antes de se produzir bens ou crenças, que, ao contrário da sociedade moderna e pós-moderna, ela vai além do pensamento utilitarista, superando a dicotomia entre indivíduo e sociedade.

Mas, alerta Alba Zaluar (2001), a dádiva não significa sempre o bem, pois ela envolve outros sentimentos, como os de vingança de que o mal que se

² O “mana é o valor da reciprocidade, um terceiro entre os homens, que não estão ainda aqui, mas para nascer, um fruto, um filho, o verbo que circula (a palavra), que dá a cada um seu nome de ser humano, e a sua razão ao universo (2001, p.15)”.

faz será retribuído, atingindo, não só o indivíduo causador do dano, mas, às vezes, o seu grupo como um todo. Entretanto, a confiança, que é uma reciprocidade positiva, supera essas retribuições negativas e de conflito, e garante que as coisas boas sejam constantemente retribuídas e que isso se manifesta em todas as sociedades e de forma muito mais capilarizada do que qualquer organização pública ou privada conseguem atender. Enfim, conclui a autora, a confiança precisa das memórias individuais e coletivas, na qual se ganha ou perde, sendo um vínculo com a pessoa que se renova, mas que não se compra, nem vende ou herda, afastando a traição, a mentira e a manipulação.

Após Marcel Mauss falar sobre a teoria da dádiva, Alain Caille associou a dádiva a um terceiro paradigma, agora contribuindo com as ciências sociais e com as abordagens do anti-utilitarismo. Caille (1998) coloca a dádiva/dom como um terceiro paradigma pois não é hegemônica nas ciências sociais sua compreensão como elo entre sociedade e indivíduo. As ciências sociais estão presas aos paradigmas ou do holismo ou do individualismo, os dois paradigmas principais antes de se pensar na dádiva, mesmo sendo essa a eles primordial, pois a dádiva é um sistema de ação sempre presente, em todos os tipos de associação humana, em todos os tempos e espaços.

O dom, segundo Caille (1998), também é visto como terceiro paradigma por ser um dispositivo simbólico universal no plano temporal, com seu universalismo, pois ele valoriza a solidariedade moral coletiva, que envolve a formação de comunidades, entre seres humanos e, inclusive, entre não humanos (natureza), ultrapassando os limites que se fundam no dualismo metodológico, tão em vigor em nossa sociedade mercantil capitalista, ou seja, daquele que separa a realidade em sociedade, de um lado, e indivíduo, do outro. Assim o universalismo do dom significa que ele aparece como um dispositivo básico que constrói a realidade social em qualquer contexto e espaço social.

O universalismo da dádiva, segundo Goudbout (1998), rompe com visões monoculturais e coloniais que reduzem a ação humana e se motivam pelo interesse de controlar um ao outro por interesse. O paradoxo da dádiva é cultural e ele é mais generoso com relações humanas, não humanas e pela natureza. O estudo da dádiva busca ampliar o entendimento dos fundamentos

da vida humana associada e da vida em geral, buscando representações e assim focar em outros entendimentos da vida em comum. Dom e dádiva são um programa de ação, que, para Caille (1998), é contrária à lógica dualista e causalista moderna.

O autor (1998), assim, quer incorporar o simbolismo na ciências sociais, deslocando o campo teórico para outro entendimento com o simbolismo geral "...tal deslocamento não pode ser observado somente a partir de uma perspectiva disciplinar isolada, exigindo o pluralismo epistemológico e paradoxal, ou seja, a valorização de um olhar ao mesmo tempo etnológico, sociológico, antropológico, político, linguístico, filosófico e biológico" (Caille, 2017, p.9).

Goudbout (1998) também critica os paradigmas nas ciências sociais, por elas não terem explorado a fundo as perspectivas da dádiva como um novo paradigma. Ele cita dois paradigmas dominantes na modernidade: o primeiro é o racional-instrumental, de caráter individualista e utilitarista, que, mesmo assumindo a condição de privilégio paradigmático na contemporaneidade, é limitado, pois reduz o homem sociológico às operações de cálculo e trocas mercantis (que não são nem as mais primordiais, quiçá as mais abundantes entre as trocas humanas) e remete o conjunto de fenômenos sociais às decisões egoístas. O segundo é o paradigma holista, que também é limitado, pois exagera, nas explicações das relações sociais, as condições de obrigações e dever, individuais ou coletivas para com o todo social, as fazendo parecer algo antinômico ao prazer da ação social e ao dom voluntário.

Mas a dádiva emerge como terceiro paradigma, pois não preexiste aos indivíduos, mas têm como foco um conjunto de inter-relações e interdependências que os ligam. E, para Caille (1998), a dádiva/dom contribui para a crítica do utilitarismo econômico individualista enquanto um paradigma hegemônico, já que não tem uma visão reducionista da vida social como expressão de uma economia de troca mercantil e nem restringe a ver o ser humano segundo o individualismo liberal. Explica o autor (1998) que as teorias holistas e individualista são espacial e temporalmente estáticas da realidade, porque enxergam a sociedade com um conjunto sistêmico ou a realidade como um conjunto atomizado e igual a um objeto; a dádiva é, ao contrário, espacial e temporalmente localizada, porque foca na dinâmica e na fluidez da realidade, já

que se atenta para um dispositivo espontâneo e incerto da reciprocidade em diferentes relações entre os seres humanos, sendo um sistema flutuante no tempo com um simbolismo geral da realidade em cada momento e lugar.

Dizer que a dádiva é um paradigma primordial, segundo Mauss (2001), é dizer que ela existe em todas as sociedades tradicionais e modernas, que é coletiva e costumeira, que envolve todas as pessoas morais, começando pelos grupos primários (família e comunidade), mas que vai se estendendo ao longo das relações próximas. Ele entende a lógica da ação como sendo relativa, mas não arbitrária, sendo a dádiva um sistema de valorização multidimensional, que está presente em toda a sociedade. A dádiva é uma teoria e uma prática; o dom é só uma prática, um dispositivo simbólico, que se refere a diversos processos sociais e ambientais na sociedade.

A dádiva tem uma potência coletiva, um símbolo da vida em geral; antes de ser uma instituição social, ela se apoia no simbolismo e no relacional, por isso há essa dúvida de ela ser um anti-paradigma, pois ela tem um modo diverso de construir o saber coletivo e contribuir para tal diversidade, o que não se encaixa na noção estável de paradigma. Então, conclui Caille (1998), a dádiva não é só anti-paradigmática mas, também, pre-paradigmática, ela existe antes de qualquer paradigma.

A dádiva descreve a própria realidade, é uma mudança que é o objeto de investigação, ela mapeia a realidade, organiza, faz fluir num nível fenomenal que o mapeador não imagina. As teorias holistas e individualistas, “não alcançam o valor da simbolização e da linguagem na construção social da realidade” (MARTINS, P. H.2017.p.25).

2.3. A Ética do Cuidado com um eixo da vida das mães trabalhadoras

Para além da dádiva, à questão da dupla jornada da mulher mãe trabalhadora envolve também um conflito ético que envolve essas duas atividades - o labor no mercado, que a evoca ao sentido utilitário, e o cuidado aos filhos, que evoca seu sentido de ética de cuidado, mas que se estende

dos filhos também para outras dimensões da vida (parentes, amigos, natureza, causas sociais etc.). Para Leonardo Boff, o crucial é o saber cuidar da vida, pois sem ele não saberíamos ou conseguiríamos viver, sendo que a crise que aflige a humanidade é devido, em uma boa proporção dela, à falta de cuidado, e à pouca atenção ao desenvolver das capacidades humanas de cuidar não só de si, mas, principalmente, das outras pessoas e de toda a natureza.

A Ética do Cuidado é uma nova filosofia de enfoque holístico, mas que acaba sendo muito envolvida na vida das mulheres, no Brasil. Cuidar, como diz Boff (1999), é mais que um ato, é uma atitude de preocupação, de responsabilidade e de envolvimento afetivo com o outro; ele é representado pelo carinho, solidariedade, perdão, atenção e cooperação com os outros, animais e com o meio ambiente “não temos cuidado, somos cuidado” (BOFF. 1999. p. 99).

Boff, aliás, trabalha com um tema que é afeto à questão tratada nesta pesquisa sobre a dupla jornada feminina em casa e no trabalho no mercado e como elas vivem dilemas nessas atividades cumuladas e muitas vezes incompatíveis. Diz ele (1999) que o “modo-de-ser-trabalho”, no sistema econômico atual, virou dominação, competição no ambiente de trabalho, e isso tanto no mundo público como no privado. E neste modo-de-ser-dominação, se a participação feminina começa a conquistar espaço, ao mesmo tempo, as relações sociais que passam a ser regidas por esse modo vão perdendo qualidade; além disso, neste “modo de ser-trabalho-dominação”, o cuidado vale menos que a agressividade e impetuosidade, o que faz com que as mulheres passem a ser vistas como mais frágeis, sem imparcialidade e mais eivadas de sentimentos, e seu trabalho, como mercadoria, tenham menor valor por isso. Nesse modo, o cuidado é visto como perda de tempo e de foco no trabalho. Mas, até mesmo profissionalmente, elas conseguem ativar o cuidado para melhorar a condição em seu ambiente de trabalho e relações sociais, já que o modo-de-ser-cuidado revela-se em homens e mulheres (BOFF. 1999. p. 96). Carol Gilligan (2012) analisa o modo-de-ser-trabalho de Boff, e observa que ele pode ser observado tanto para homens como para mulheres, já que é uma ética, um modo de ser no mundo com os outros.

Nessa dicotomia entre modo-de-ser-trabalho e no modo-de-ser-cuidado, Simmel (2006) adverte que a representação social de

gênero coloca homens e mulheres em condições diferentes, já que as mulheres são vistas como tendo mais facilidade de expressar sentimentos e emoções, são mais sensíveis e cuidadosas, o que faz que tenham mais empatia sobre as pessoas e isso faz a sociedade as colocar do lado do modo-de-ser-do-cuidado, já os homens são vistos como mais centrados e como aqueles que conseguem separar os sentimentos e razão, tendo, assim, mais dificuldades de trabalhar com as emoções e relações sociais de confiança, sendo alocados no mercado de trabalho capitalista mercantil, que privilegia uma economia de controle e dominação, e não a de cuidado e proteção.

Sylvia Walby (1990, p. 178) deriva essa situação daquilo que ela denomina como “patriarcado privado”, pois vem da educação recebida pela mulher, e imposta dentro de casa pelos “pais, irmãos ou maridos”, e é daí que começa a exclusão e o tratamento diferente dado entre o homem e a mulher, sustentando um processo de subalternização feminina promovida, mesmo que inconscientemente, pelos homens e que se manifesta nesse controle dos homens sobre as mulheres, seu trabalho, suas ideias, seus corpos, seus sentidos de vida.

Mas isso acaba ocorrendo, lembra a autora, não só dentro de casa, mas também no mercado de trabalho. E isso se observa na precarização e subalternização, em termos de valor social, às “profissões associadas às mulheres e que revolvem-se em torno do cuidado, seja na vida íntima (como cuidadoras de crianças, idosos ou incapacitados), em afazeres domésticos ou áreas da licenciatura (“trabalho de cuidado de educar”)" (in SALVAGNI, 2022, p. 22), ao passo que aos homens são destinadas profissões mais inteligentes e com reconhecimentos sociais maiores.

Esse trabalho de cuidado, mesmo sendo uma coisa natural cuidarmos uns dos outros, quando se concentra sobre a mulher, se mostra como uma imposição e um desequilíbrio social, já que foi imposto pela sociedade que as mulheres cuidassem dos homens e dos descendentes deles.

E qual o motivo dessa diferença de profissões? Para a sociedade, as mulheres precisam encontrar trabalho (remunerado) que consigam conciliar com a casa, filhos e todos os afazeres a que são dadas, e é por isso que a

profissão de doméstica (que são relacionadas ao cuidado) é a que mais se vincula à mulher, junto com a de babá e de cuidadora de idosos/deficiente.

Além disso, historicamente, afirma Gilligan (1992), esses cuidados também eram racialmente distribuídos, pois não podemos esquecer, nunca, que esse “laço de subalternização e opressão” vem desde a época da escravidão. E também para as mães de família com a situação financeira mais precária e que não conseguiram ir além nos estudos para sustentar sua família, o trabalho doméstico ou de cuidado é a única opção que conseguem enxergar perante as opções que a sociedade impõe para elas. Isso porque, esclarece Gilligan (1992), o machismo virou um molde e um padrão para a sociedade, que atrasou o desenvolvimento de ambos os sexos e acentuou as diferenças entre as mulheres e os homens. Mas, na disputa de Ética e justiça, se ambos os gêneros querem que a justiça seja feita, as mulheres tendem a buscar a ética da responsabilidade, e os homens a justiça social dos direitos humanos. Mas, no final, os dois querem viver bem e seguros pela justiça ou pelo cuidado.

De acordo com Nel Noddings, com o desenvolvimento humano, a imagem da mulher vai mudar, não só para as próprias mulheres, mas também para toda a sociedade, já que se está começando a priorizar o cuidado para com a integridade da vida humana.

Então, tanto para Gilligan como para Noddings, o espírito feminino possui uma ética natural e diferente, que flui com as relações honestas, às valorizando e tornando elas mais queridas e verdadeiras. Como uma ética do cuidado é importante para o relacionamento e para o bem estar das pessoas, tal ética ajuda a reduzir a violência e a hostilidade na relação humana. "Podemos inferir que o surgimento da ética do cuidado tende a balançar a rispidez masculina e seus falsos moralismos em pregar o que não realiza - a justiça para todas as pessoas" (SETÚBAL, 2010. p.67).

Por fim, Leonardo Boff mostrou os dois modos, modo trabalho e o modo cuidado, são ambos essenciais em nossas vidas. E não importa se se é homem ou mulher, o que importa é como cada um resolve segui-los. A diferença de sexo é um obstáculo humilhante para as mulheres, nesses dois modos, “por terem se desenvolvido fortemente apegadas a suas mães, elas

são postas a margem da sociedade, com se o desejo de estarem relacionadas as tornassem impotentes para tomar decisões acertadas diante da vida social, desencadeadoras de impasses e dúvidas”(SETÚBAL, Hilana Cristina Rocha. 2010.p.85).

2.4. As mães trabalhadoras na era digital

E o valor da remuneração desse trabalho de cuidado não cresceu junto com o desenvolvimento da economia e de seu modo de ser trabalho utilitário, algo que se distanciou, ainda mais, com a chegada da plataforma digital. A plataforma digital veio com a ideia de flexibilizar o trabalho e a jornada fixa, assim, teoricamente, as mulheres poderiam conciliar as jornadas dentro e fora de casa, “afinal, a flexibilidade e a constante adaptação são tidas como “habilidades femininas”, demandadas justamente em sistemas precários de empregabilidade, incluindo aqueles da indústria digital” (JARRET, 2014).

Para as mulheres continuarem na luta por sua dignidade de condição e valorização no trabalho e na vida familiar, elas estão cada dia aprendendo e se adequando às mudanças, e uma delas é a entrada na era digital, que acabou vindo com tudo por conta do COVID-19.

Os efeitos dessa virtualização são duplos: por um lado, precarizou o mercado de trabalho para as pessoas que não estavam acompanhando a evolução do mundo tecnológico; de outro lado, aumentou a qualidade de vida, o alcance e o acesso a serviços e informações. Mas, “por se tratar de plataformas que surgem todos os dias nos mais diversos contextos, não há regulamentação suficiente ou políticas públicas bem definidas que as alcancem. A lei e a política não são velozes o suficiente para acompanhar as transformações do mundo digital” (in SALVAGNI, 2022, p.15).

Um exemplo de plataforma digital é a empresa “uber”, transporte de passageiros terrestre, onde é só cadastrar seu veículo e trabalhar, sem contrato de trabalho, tornando-se um trabalhador autônomo, operando de acordo com a sua necessidade e capacidade. Porém, por ser um serviço

autônomo, a dependência financeira e as horas trabalhadas aumentam. As plataformas digitais são os novos meios de atividade de trabalho, podem ser prestadas de modo remoto ou presencial, mas ela gera dependência, não só dos trabalhadores informais, mas também dos usuários que utilizam essas plataformas.

De acordo Van Doorn (2017) e Grohmann (2019), essas atividades estão provocando o desaparecimento do vínculo empregatício formal/convencional, porque elas não têm contrato de trabalho e nem prestação de serviço, envolvendo apenas uma parceria da plataforma com o trabalhador. Essas características fazem lembrar os afazeres doméstico, uma trajetória do trabalho tido com os “das mulheres”, mas que se “trata de um “autogerenciamento subordinado” (ABÍLIO, 2021, p. 174). Isso porque, as pessoas são trabalhadoras, mas são elas que fazem valer seu dinheiro, organizando o tempo e em que vão trabalhar, mas também, “assumindo os riscos e custos, sem contar com direitos, seguem controlados e gerenciados” (in SALVAGNI,2022, p. 19).

Junto a essa, citada, existem outros tipos de plataformas digitais com várias atividades e qualificações, mas todas parecem ter as mesmas finalidades, na perspectiva de seus donos: reduzir custos de pessoal, otimizar e ampliar a prestação do serviço e, de lambuja, justificar-se ao gerar uma alternativa de obtenção de renda ao trabalhador e um serviço fácil e acessível ao usuário/consumidor. Mas, não seriam essas relações laborais digitais avessas ao cuidado e à dádiva? Nessas finalidades, parece-nos que sim.

De acordo com Salvagni (2021), as mulheres lidam melhor com as plataformas digitais do que os homens, mas são menos valorizadas nos trabalhos de maior remuneração. Foram criados vários *apps* que ajudam na autonomia das mulheres, porém, a maioria são plataformas de serviços domésticos e que dão uma remuneração baixa, o que acaba precarizando e desmoralizando o serviço oferecido. Muitas mulheres se cadastram nessas plataformas porque procuram uma autonomia financeira e flexibilidade na sua jornada, cadastram-se achando que serão suas “próprias chefes, mas, no final, elas encontram mais dificuldade, pois precisam cumprir várias ordens do

contratante e, caso não sigam essas ordens à risca, acabam sendo punidas e cortadas da plataforma.

No final, a tão esperada autonomia financeira que procuram nunca chega, pois para conseguir um valor razoável no final do mês, elas têm que trabalhar por horas e horas, e o trabalho que as espera em casa dificulta ainda mais isso. Mas nem tudo é tão ruim, pois há diversas plataformas digitais que oferecem trabalhos com vínculos, apoio, auxílio, garantia de saúde e bem estar.

Assim, em tudo que é vínculo empregatício, vemos a desigualdade de gênero, a opressão e a invisibilidade feminina. O trabalho na era digital promete muito, mas são empregos precários, principalmente para as mulheres, e o desenvolvimento econômico é uma mentira, tal como a valorização social da "empreendedora", "Chefe de si mesma". Daí que continuam sendo necessárias políticas públicas que enxerguem a divisão sexual do trabalho e suas precariedades acentuadas na era digital.

3. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

Foi realizada uma abordagem de pesquisa qualitativa, de análise de conteúdo e com técnicas de pesquisa bibliográfica, documental e coletas de entendimentos e percepções em entrevista. Foi pesquisado, no quadro de trabalhadores da Escola de Administração da UFRGS (EA), onde esta pesquisadora conclui seu curso de Graduação, as mulheres com filhos menores de 12 anos, incluindo professoras, técnicas administrativas e trabalhadoras de contratos terceirizados, sendo essas as nossas pessoas (sujeitos/objetos) investigadas.

Para encontrar essas mães trabalhadoras da EA, foi feito um questionamento junto ao Setor de Recursos Humanos da EA. As diferentes classes sociais de cada trabalhador também foram consideradas para dar sentido às suas estratégias, mas tem-se por hipótese que podem haver modos em comum de agir entre elas, enquanto pessoas que acumulam as funções de

mulheres, mães e trabalhadoras em um mesmo contexto sócio-cultural. E foi isso o que se buscou evidenciar, a partir da fala das entrevistadas, e de seus locais de fala, em suas informações de como elas funcionaram, durante a pandemia COVID 19, mesmo na falta ou no pouco acesso disponível às escolas e creches citadas pelas entrevistadas como de uso comum em tempos normais.

De acordo com o site da Escola de Administração, são listadas, hoje, 33 professoras e 14 técnicas administrativas na EA. Também foi incluído nessa pesquisa as mães trabalhadoras que trabalham pela empresa terceirizada contratada pela EA, em serviços de limpeza, portaria e vigilância. Para mapear quais dessas mulheres são mães de crianças, adotou-se o seguinte procedimento:

Entramos em contato, pessoalmente e por e-mail, com o Setor de Recursos Humanos da EA e pedimos informações apenas sobre os professores, técnicos e terceirizadas que trabalham na Escola de Administração da UFRGS. Quem nos respondeu foi a servidora responsável pelo referido Setor, para quem fizemos o envio de um questionário com as seguintes perguntas sobre esse tema:

1) Quantos trabalhadores são professores? (quantos servidores e quantos contratados) Quantos são Homens e quantas são Mulheres?

Destes, qual o regime de trabalho (Dedicação exclusiva, 40 hs, 20 hs - quantos cada tipo?) Como se distribuem nesses regimes os homens e as mulheres? Destes, há quanto tempo trabalham na EA (quantos mais de 10 anos, quantos de 5 a 10 anos, quantos de 1 a 3 anos, quantos a menos de 1 ano)? Destas professoras, quantas utilizam de benefícios de maternidade (gozaram de licença maternidade nos últimos 5 anos, recebem auxílio creche para filhos menores). Qual o nível de formação dessas mulheres (pós-graduação, graduação, ensino médio, ensino fundamental, quanto cada tipo). As mulheres te procuram relatando algum problema de realizar seu trabalho por conta dos deveres da maternidade e da família? Qual problema é mais comum? Como a EA tem tratado esse problema?

2) Quantos trabalhadores são técnicos? (quantos servidores e quantos contratados) Quantos são Homens e quantas são Mulheres? Quais cargos ocupam? Há hierarquia entre os cargos? Como se distribuem

homens e mulheres nesses cargos de hierarquia? Destes, qual o regime de trabalho (jornada semanal, teletrabalho, horário diurno ou noturno de trabalho) Como se distribuem em homens e mulheres? Destes, quanto tempo trabalham na EA (quantos mais de 10 anos, quantos de 5 a 10 anos, quantos de 1 a 3 anos, quantos a menos de 1 ano)? Qual o nível de formação dessas mulheres (pós-graduação, graduação, ensino médio, ensino fundamental), quantos em cada tipo e como se distribuem em homens e mulheres? Destes técnicos, quantas utilizam de benefícios de maternidade (gozaram de licença maternidade nos últimos 5 anos, recebem auxílio creche para filhos menores). As mulheres te procuram relatando algum problema de realizar seu trabalho por conta dos deveres com filhos? Qual problema é mais comum? Como a EA tem tratado esse problema?

3) Quantos trabalhadores são terceirizados? Quantos são Homens e quantas são Mulheres? Quais cargos ocupam? Há hierarquia entre os cargos? Como se distribuem homens e mulheres nesses cargos de hierarquia? Quem e como se administra esses trabalhadores terceirizados? Destes, quanto tempo trabalham na EA (quantos mais de 10 anos, quantos de 5 a 10 anos, quantos de 1 a 3 anos, quantos a menos de 1 ano)? Quem paga os benefícios da maternidade a essas mães trabalhadoras terceirizadas? As mulheres te procuram relatando algum problema de realizar seu trabalho por conta dos deveres com filhos? Qual problema é mais comum? Como a EA têm tratado esse problema?

De acordo com as respostas obtidas pelo Setor de RH, tivemos as seguintes informações:

- 76 são professores (71 servidores e 5 contratados), 34 são mulheres (todas com pós-graduação) e 42 homens. Como regime de trabalho, tais trabalhadores estão distribuídos da seguinte forma: 40h (4 homens), 20h (2 mulheres e 2 homens) e dedicação exclusiva (32 mulheres e 36 homens). E dos 76 professores da EA, 39 trabalham há mais de 10 anos, 18 entre 5 a 10 anos, 9 entre 1 a 3 anos e 6 que trabalham há menos de 1 ano. A servidora também declarou que, durante os 5 anos antes da pandemia, apenas 3 mulheres gozaram da licença maternidade

- e apenas 12 (6 homens e 6 mulheres) usufruem do auxílio creche (na UFRGS é auxílio pré-escola).
- 23 são os técnicos da EA, sendo todos servidores, distribuídos nos cargos de Administrador (1), Bibliotecário - documentalista (3), Técnico em Tecnologia da Informação (1), Técnico em Assuntos Educacionais (3), Técnico em Contabilidade (2) e Técnico em Restauração (1), todos com jornada de 40 horas semanal (a implantação do teletrabalho está sendo avaliada). Os técnicos têm nível de formação de doutorado (1 homem e 1 mulher), mestrado (1 mulher), com especialização (2 homens e 7 mulheres), graduação (4 homens e 5 mulheres) e ensino técnico (2 homens). Dos 23 informados acima, 9 trabalham há mais de 10 anos, 8 trabalham entre 5 a 10 anos, 6 trabalham de 1 a 3 anos e apenas 1 servidor trabalha a menos de 1 ano na EA. Das 14 técnicas que trabalham na EA, nos últimos 5 anos apenas 2 (1 não está mais no quadro de servidores da unidade) gozaram da licença maternidade e 3 (2 homens e 1 mulher) usufruem do benefício auxílio creche (pré-escola). Não existe hierarquia entre os cargos, mas existem servidores que ocupam funções de chefia, em cargos de: Gerência, Recursos humanos, Financeiro, Acadêmico e Biblioteca (chefias exercidas por mulheres) e Infraestrutura (chefia exercida por homem).

Como visualizado no questionário, foram solicitadas informações sobre as terceirizadas que trabalham na Escola de Administração. Mas, de acordo com os responsáveis pela informação (setor de infraestrutura e manutenção), eles não têm autorização para divulgar os dados pessoais das funcionárias terceirizadas. Para apoiar nossa pesquisa, porém, eles conseguiram nos disponibilizar as seguintes informações: dos terceirizados contratados para a EA, 9 são mulheres e apenas 6 informaram que são mães (mas não informaram se são mães de crianças), as outras 3 se abstiveram de responder.

As informações fornecidas pelos Setores de RH e de Infraestrutura declaram que não foi registrado nenhum relato de reclamação dos deveres com maternidade ou família por conta da realização do trabalho em home office durante a pandemia do COVID-19, mas isso pode significar mero silêncio, dado o caráter supostamente privado dessas restrições.

Depois, foi lançado, para os emails institucionais dessas professoras e técnicas, um questionário *google form* perguntando: (1) se elas têm filhos menores de 12 anos; (2) se trabalharam na pandemia e continuam trabalhando na EA e (3) se aceitam fazer parte desta pesquisa. As terceirizadas foram elencadas a partir de uma visita presencial na EA, em dias e turnos alternados, perguntando a elas as mesmas três questões.

Esse questionário foi enviado apenas para as professoras e técnicas administrativas mulheres que trabalham na EA por e-mail, para 34 professoras. Dessas, apenas 14 responderam o questionário e 4 se encaixaram no perfil da nossa pesquisa. Porém, apenas 2 se disponibilizaram a dar entrevistas.

Para as técnicas administrativas, foi enviado um e-mail pedindo ajuda para a COMGRAD, pois no site da escola de administração não tem disponibilizado os e-mails delas. Um funcionário da COMGRAD informou que os e-mail eram apenas internos, então pediu que eu enviasse o questionário para ele, que ele mesmo iria enviar para as técnicas administrativas. Porém, até hoje, não obtivemos nenhuma resposta delas, então concluímos ou que nenhuma se enquadrava no perfil da pesquisa ou não que consentiam em participar da pesquisa.

Com as funcionárias terceirizadas, a entrevista foi pessoalmente, mas para conseguir essas entrevistas, tive que pedir autorização para a empresa que fez a contratação delas. Não tive retorno dos e-mails enviados a essa empresa, então, recorri ao Setor de Infraestrutura e Manutenção da Escola de Administração e eles conseguiram entrar em contato com a empresa terceirizada para me conseguir a autorização para entrevistar as funcionárias no seus horários de trabalho. Obtive as respostas e a entrevista foi na quinta-feira 09 de março de 2023. Das informações que tive pelas próprias funcionárias, que eram no total de 5 que trabalhavam na EA, das 4 que se disponibilizam, apenas 3 estavam no perfil e trabalhavam na EA durante a pandemia.

Àquelas que responderam positivamente ao questionário de triagem e consentiram em participar da entrevista, foram agendadas, com elas, as entrevistas, com uso de roteiro semi-estruturado, enviado anteriormente a elas, à data agendada. Avaliou-se, nessas entrevistas, os seguintes critérios:

- 1) Dificuldades na manutenção do emprego durante a pandemia

- 2) As dificuldades, estratégias de defesa do trabalho doméstico e maternal e sua conciliação com as exigências do trabalho dessas mulheres no tempos normais e em tempos de pandemia;
- 3) suas buscas de apoio e ajuda em redes públicas, também nesses dois momentos;
- 4) seu recurso às organizações de seus bairros e à sua rede pessoal, comunitária de apoio, em ambos momentos.

Questionou-se a intensidade desses vários tipos de apoio e tentou-se evidenciar os seus impactos com essa economia de dádiva e ética de cuidado, para si, e em comum com as demais mulheres trabalhadoras da EA.

As informações foram obtidas por meio da técnica de pesquisa da entrevista semi-estruturada, em profundidade, realizada com agendamentos das entrevistadas que se disponibilizaram, livremente, para tanto.

Por fim, aceitaram participar dessa pesquisa, por meio de declaração de Termo de Livre Consentimento e Participação: 2 Professoras, 0 Técnica e 3 Trabalhadoras de Serviços Terceirizados. As entrevistas das professoras, uma foi por mconf e a outra foi por áudio do whatsapp, fui fazendo as perguntas e elas respondiam. As entrevistas com as trabalhadoras de empresas terceirizadas da UFRGS foram presenciais, a partir da leitura do rol de questões previamente lidos a elas.

Sobre as narrativas obtidas nessas entrevistas, foi feita uma análise de conteúdo. A Análise de conteúdo, segundo Bardin (1977), é uma análise de comunicação, onde é verificado tudo que é dito em uma entrevista, tanto em termos do material, do tema e da mensagem que está sendo transmitida, como da forma como ela é emitida (estado de falar da entrevistada, relações de poder e de influência que a podem estar tocando na entrevista, etc.).

A análise de conteúdo pode ser concebida de diferentes formas, tendo em vista a vertente teórica e a intencionalidade do pesquisador que a desenvolve, seja adotando conceitos relacionados à semântica estatística do discurso, ou ainda, visando à inferência por meio da identificação objetiva de características das mensagens” (WEBER, 1985; BARDIN, 1977).

Nosso foco nessas análises de conteúdo sobre as entrevistas foi qualitativo, buscando conceitos, sentidos, soluções, leituras de contexto e de problemas pelas entrevistadas, sem desconsiderar, é claro, que o contexto social, histórico e de subjetividade interferem nas particularidades das

percepções e estratégias de cada uma. Degravando as entrevistas, tentou-se, após, agrupar e categorizar as falas para tentar encontrar similaridades e dissonâncias entre os discursos para escrever este texto.

Foram usadas, também, neste trabalho, as técnicas de pesquisa bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica é “uma etapa fundamental em todo trabalho científico que influenciará todas as etapas de uma pesquisa, na medida em que der o embasamento teórico em que se baseará o trabalho. Consistem no levantamento, seleção, fichamento e arquivamento de informações relacionadas à pesquisa” (AMARAL, 2007, p. 1). Assim, foram utilizadas, para a construção do referencial teórico, pesquisas sobre o feminismo e as mulheres no mercado de trabalho e na família e sobre a economia da dívida e ética do cuidado. E a pesquisa documental “apresenta-se como um método de recolha e de verificação de dados: visa o acesso às fontes pertinentes, escritas ou não, e, a esse título, faz parte integrante da heurística da investigação” (HELDER, R. R,2006). Então, levantou-se textos de políticas públicas, leis e atos públicos municipais sobre direitos e ações de atendimento às mulheres trabalhadoras, e também em regimentos e normas da EA e de outros setores da UFRGS.

4. TRABALHO DE MULHERES NA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS E REDES DE APOIO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID 19

4.1. A Escola de Administração e o trabalho lá desenvolvido pelas mulheres

Como vamos analisar o trabalho de nossas mães trabalhadoras, foi necessário entender as atribuições, atividades e contexto de exigências laborais nas quais elas se ocupam junto à Escola de Administração da UFRGS, mas conhecida como EA. A EA fica localizada na Rua Washington Luiz, 855, no Centro Histórico de Porto Alegre, tendo se originado em 1951, mas, a partir

de 1996, por meio da Decisão CONSUM nº 58/96, ela tornou-se uma unidade própria da UFRGS. Além da graduação nos cursos de Administração e de Administração Pública e Social, a EA oferece cursos de mestrado acadêmico e doutorado em Administração, prezando, segundo seu site oficial, pela pesquisa, extensão e ensino de qualidade. “Promover o conhecimento orientado à Administração, por meio do ensino, pesquisa e extensão, desenvolvendo organizações para a melhoria da qualidade de vida na sociedade”, essa é a missão da Escola de Administração da UFRGS.

O quadro docente, composto pelos 76 professores atuais, é alocado em um único departamento - o Departamento de Ciências Administrativas, mas, por meio de normativa do Conselho da Unidade, ele é distribuído em seis Áreas de Conhecimento (que funcionam como sub-departamentos), quais sejam: Administração Geral; Administração Pública e Social; Produção e Sistemas; Marketing; Gestão de Pessoas e Relação de Trabalho; e Finanças. Cada área possui um número diferente de docentes, sendo coordenada por um Coordenador de Área e um vice-coordenador.

As atividades de ensino envolvem aulas nos dois cursos de graduação da EA - Administração e Administração Pública e Social, além de aulas na pós-graduação, cursos de mestrado e doutorado acadêmico e mestrado profissional e nas seis especializações oferecidas pela EA.

O Curso de Administração, segundo o seu Projeto pedagógico, disponível no site da EA, possui uma carga horária total de 3030 horas, com 110 disciplinas, sendo 76 à cargo da unidade EA (disciplinas cujo código inicial indica ADM). Essas disciplinas da EA somam, juntas, 4170 horas de aula. Além disso, estão previstas as atividades de Projeto de TCC e Trabalho de Conclusão de Curso - TCC (com cargas horárias de 60 e 180 horas cada). São 1250 alunos no curso, distribuídos em 10 séries, e que ocupam 12 salas de aula e 3 laboratórios na EA.

O Curso de Administração Pública e Social, segundo o seu Projeto Pedagógico, disponível no site da EA, possui uma carga horária total de 3000 horas, com 70 disciplinas, sendo 58 à cargo da unidade EA (disciplinas cujo código inicial indica ADM). Além disso, estão previstas as atividades de Estágio Curricular, Projeto de TCC e Trabalho de Conclusão de Curso - TCC (com cargas horárias de 60, 60 e 180 horas cada, respectivamente). Essas disciplinas da EA somam, juntas, 3380 horas de aula. São 400 alunos no curso,

distribuídos em 10 séries, e que ocupam 12 salas de aula e 3 laboratórios na EA.

Os professores, segundo regras da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, Lei 9.394/96, têm suas distribuições de jornada de trabalho organizadas pelas normas da UFRGS, que as distribuem em atividades de ensino (graduação e pós-graduação), extensão e pesquisa, além de atividades administrativas da UFRGS, previstas em seu regimento como de presença obrigatória de docentes e técnicos. Sua jornada e carga horária dependem de seu regime de trabalho (20 horas, 40 horas, 40 horas com TIDE) dos servidores docentes.

Os técnicos se distribuem trabalhando nos seguintes setores, segundo o site da EA, em uma jornada de 8 horas diárias, 40 horas semanais: Setor Acadêmico, Biblioteca, Comunicação, Setor Financeiro, Gerência Administrativa, Setor de Infraestrutura e Manutenção, Portaria, Setor de Recursos Humanos, Reserva de Salas, Setor de Tecnologia da Informação e Centro de Estudo e Pesquisa em Administração (CEPA).

Além disso, a EA conta com 15 Grupos de Pesquisa, 62 Projetos de Pesquisa, 10 Projetos de Extensão, 204 Alunos da Pós-Graduação (122 doutorado, 74 mestrado acadêmico e 8 mestrado profissional), além de vasta produção acadêmica em artigos científicos, livros e documentos de pesquisa (de acordo com informações observadas no sistema Lume, da Biblioteca da EA, a partir da busca pela autoria de textos, pelos nomes dos Professores da EA).

A Estrutura Organizacional da Escola de Administração é a seguinte, segundo informações do seu site oficial:

- Conselho da unidade: é o órgão superior, que supervisiona as atividades de ensino, pesquisa, extensão e administrativa (art 5), composto por Direção e Vice-direção da Unidade, Chefia do Departamento, Coordenação da COMEX, da COMPESQ, das COMGRADs, e um Representante de cada grupo (Docentes, de Técnicos administrativos e de discente).
- Direção: é a autoridade superior, representa a EA, supervisiona os programas de ensino, pesquisa, extensão e a execução das atividades administrativas, mas dentro das deliberações do conselho da unidade (art 11).

- Departamento de Ciências Administrativas: exerce todas as competências atribuídas aos departamentos acadêmicos no estatuto e no Regimento Geral da Universidade (art 16).
- Comissão de Graduação: é representada por 05 docentes do Departamento de Ciências Administrativas; 02 docentes de outros departamentos; são escolhidos por votos de dois em dois anos. 01 representante discente de graduação escolhido pelos alunos a cada 01 ano; e 01 representante dos técnicos administrativos em educação, são escolhidos pelos seus pares de dois em dois anos (art 24).
- Conselho e da Comissão de Pós-Graduação Stricto Sensu: são desenvolvidas em Curso de Pós-graduação que o conselho da unidade aprova. Cada curso tem um conselho e uma comissão de graduação (art 29).
- Comissão de Pesquisa: 05 docentes do Departamento de Ciências Administrativas, com títulos de doutor e que foram escolhidos pelos professores; 01 representantes dos técnicos administrativos em educação com título de doutor; e 01 representante discente com vínculo nos cursos de pós-graduação stricto sensu da EA (art 38).
- Comissão de Extensão: 05 docentes do Departamento de Ciências Administrativas, que desenvolvem atividades de extensão, são escolhidos pelo Plenário do Departamento; 01 representante dos técnicos administrativos, que desenvolvem atividades de extensão; e por 01 representante discente (art 43).
- Centro de Estudos e Pesquisas em Administração (CEPA): é um órgão auxiliar, que ajuda na execução dos projetos multidisciplinares da EA (art 47).
- Biblioteca: “é a unidade técnica responsável pelo provimento de informações necessárias ao desenvolvimento dos programas de ensino, pesquisa e extensão, reunindo, organizando, armazenando e conservando o material bibliográfico e a produção científica sob sua guarda, mantendo-os atualizados como tarefa permanente, bem como divulgando e orientando o acesso às novas tecnologias adotadas” (art 54).

Além dessas atividades informadas acima, a Escola de Administração também é composta por mais dois núcleos que fazem parte da sua

organização institucional, que são: o Núcleo Docente Estruturante, este núcleo faz o acompanhamento do curso para promover mais qualidade, é composta por 07 professores do Curso de Administração e 08 do Curso de Administração Pública e Social. E o Núcleo de Avaliação da Unidade, que tem o propósito de analisar as atividades desenvolvidas, melhorias e limitações identificadas, e assim propiciar uma atuação cada vez mais competente para a UFRGS nos níveis de graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão. É composto por 03 professores e 01 técnico administrativo, são mandatos de três anos, são responsáveis pelos relatórios de avaliação.

Os Contratados para serviços terceirizados realizam tarefas de limpeza, portaria e segurança patrimonial, segundo dados do contrato, constante na página da UFRGS. Na EA, essas atividades são desenvolvidas em 3 turnos, com 10 trabalhadores por turno, distribuídos em cada turno, em: 5 na Limpeza; 2 na Portaria; 3 na segurança patrimonial. Sua jornada de trabalho é de 6 horas para as atividades de Limpeza e Portaria. E jornada de 12 horas para segurança patrimonial.

5. REDES DE APOIO E TRABALHO DAS MÃES NA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO/UFRGS DURANTE A PANDEMIA DE COVID 19

Em março de 2020, a UFRGS, assim como várias outras Instituições Públicas e Privadas, passaram a ter que enfrentar um novo contexto - a pandemia de COVID 19. A primeira NF (instrução normativa) sobre a COVID, no serviço do poder executivo federal, foi a nº 19, informada pelo governo no dia 12 de março de 2020 e que estabelecia orientações corretas para as instituições se prevenirem contra o COVID - 19. De acordo com o Art. 4º B, o trabalho deveria ocorrer remotamente. No dia 16 de junho de 2020 foi informada a portaria nº 544, informando aos alunos e professores que as aulas iriam ocorrer por meio digital, enquanto a situação da pandemia de COVID - 19 durasse.

Após a primeira notícia, mensalmente a Instituição de ensino foi reavaliando as medidas com as informações que iam tendo das autoridades de saúde e do governo sobre a pandemia. Assim, foi informado, pela Portaria

2.291, da Reitoria da UFRGS, publicada dia 17 de março de 2020, as providências em período excepcional do regime de trabalho remoto, com as seguintes informações:

Art. 1º Os Órgãos da Administração Central e as Unidades Acadêmicas deverão adotar as seguintes providências: I. possibilitar que os servidores desempenhem suas atribuições em regime excepcional de trabalho remoto; II. instituir o revezamento de jornada de trabalho para aqueles servidores a quem não é possível a aplicação do disposto no inciso I deste artigo; III. garantir o desenvolvimento das atividades e infraestruturas essenciais; IV. realizar reuniões, primordialmente, sem presença física; V. dispensar, excepcionalmente, o uso do sistema de ponto. (PORTARIA Nº2291, 2020)

Um Comitê COVID-19 da UFRGS foi nomeado, pelo então Reitor, por meio da Portaria 2249, de 13/03/2020, denominado Comitê responsável pelo Plano de Contingenciamento frente ao risco de disseminação do novo Coronavírus (COVID-19), comitê este que passou a realizar recomendações mensais acerca das segurança sanitária no desenvolvimento das atividades da UFRGS.

Entendemos que a vida antes da Pandemia era totalmente diferente, vivíamos uma rotina normal de trabalho, a desigualdade e a dificuldade já existiam, a rotina familiar já era exaustiva para as mães trabalhadoras, considerando, é claro, que a diferença de renda e de carga horária modificam a vivência nessa questão. Por isso, esse capítulo consiste nas informações obtidas pelas entrevistadas sobre essas suas vivências, no sentido de buscar informações sobre como as mães trabalhadoras da Escola de Administração da UFRGS (Professoras, Técnicas Administrativas e Terceirizadas, todas com filhos menores de 12 anos) atuaram na conciliação de suas atividades laborais e familiares durante o estado de pandemia COVID 19, e de suas políticas de suspensão de atividades e Home-office, em termos de recorrer a apoios institucionais e informais para viabilizar suas necessidades? Que restrições sofreram? Que estratégias adotaram? Quais foram suas instituições e redes de apoio?

Para essa entrevista, após uma breve apresentação da pesquisa (seu título, autores, objetivos e problema de investigação) e de seus compromissos éticos, foi tomado o termo de participação livre e consentida da entrevistada, e

foram-lhes lançadas, para todas as classes de entrevistadas (Professoras, Técnicas Administrativas e Terceirizadas), o mesmo roteiro estruturado, que foi o seguinte:

ROTEIRO DE ENTREVISTA.

- 1) Fale-me um pouco de como é, normalmente, o seu trabalho na EA (jornadas, atividades, rotinas, cargos e encargos, trabalho mais em casa, em sede da EA ou outro local etc.).
- 2) Fale-me um pouco como são as suas atividades em sua casa, em termos de atividades domésticas e familiares (deveres com filhos, companheiros e pais, tarefas domésticas - distribuição, se há empregados ou outras pessoas que ajudam, se você recorre a serviços para atender essas tarefas e deveres [escolas e creches e seus turnos, serviços de alimentação, de limpeza, de lavagem de roupa ou de outras necessidades])
- 3) Fale-me um pouco sobre quais direitos e instituições públicas você usa normalmente para você ou sua família (licença maternidade [quando e quanto tempo gozou?]; recebimento de auxílio creche-escola; utilização da Escolas e Creches da rede Pública e/ou Escola de Aplicação da UFRGS; uso do transporte coletivo subsidiado para filhos estudantes; recebimento de algum auxílio governamental relacionado à família e suas necessidades (recurso, bolsa, vale gás, luz social); uso frequente (ou regular) dos atendimentos médicos-psicológicos-odontológicos da UFRGS ou da rede pública etc.)
- 4) Fale um pouco sobre se você possui uma rede de apoios familiares, de amigos, vizinhos e de organizações sociais de seus bairros ou das quais participa que lhe faz alguma contribuição importante para essas suas tarefas laborais e doméstico-familiares.
- 5) Agora, fale-me um pouco como essas suas atividades laborais e familiares foram afetadas pela pandemia da COVID 2019 (você perdeu ou teve alterado seu regime, tipo de trabalho ou remuneração? Você alterou seu local de trabalho de presencial

para remoto? Como foi essa alteração? Como a Escola de administração e a UFRGS lidaram e conduziram essas alterações? Essa forma de condução pela EA/UFRGS foi adequada, na sua perspectiva?)

- 6) Na pandemia, como ficou o seu acesso aos direitos e instituições públicas que você citou acima? O que e como a restrição de acesso aos serviços públicos lhe afetou? Você teve acesso a outros serviços públicos, que foram específicos ao tempo da pandemia? Qual a importância desses serviços e subvenções públicas para o seu trabalho e vida familiar neste período de pandemia?
- 7) Agora, gostaria que você me contasse, com mais detalhes, como foi, durante a pandemia, o seu uso e participação em redes de apoio (familiares, de amigos, de vizinhos, participação em movimentos e organizações sociais). Como essas redes te ajudaram nas suas atividades laborais e familiares no regime de Pandemia? Como você contribuiu para essas redes? De que redes se valeu, e quais (redes, pessoas, organizações) foram mais decisivas para você e sua família nesse período de pandemia?
- 8) Por fim, você, como mulher/mãe/trabalhadora, como avalia a importância e a necessidade de direitos e instituições públicas e das redes de apoio e de solidariedade que atendem as necessidades e ajudam as mães trabalhadoras? Qual seria, na sua visão, um modo ideal de funcionamento dessas instituições públicas e redes de apoio?

Dessas questões, as respostas foram agrupadas nos seguintes itens abaixo:

5.1. O Trabalho e a vida doméstica antes da Pandemia

Quando perguntamos às entrevistadas como eram normalmente suas rotinas em relação ao trabalho e afazeres de casa, às 5 entrevistadas falaram sobre.

A entrevistada de Limpeza nº 1 em relação ao trabalho, chegava e seguia sua rotina, limpava salas, banheiros e corredores, um serviço diário, fazia um intervalo de 15 minutos, onde conseguia descansar e sobrava um tempo para seu cafezinho. Já sua rotina em sua casa doméstica e familiar é sobrecarregada. Disse que é ela quem faz tudo dentro de casa, que sua filha tem 6 anos (hoje em dia), mas que antes da pandemia tinha 3 anos, que levava sua filha para a creche e a buscava, e chegava já ajeitando tudo dentro de casa e fazendo janta. Mesmo tendo uma filha mais velha de 16 anos (hoje em dia), antes da pandemia, ela tinha 13 anos, havendo, assim, duas crianças sob seu encargo. A mais velha a ajudava com o básico, pois estudava no Ensino Fundamental. Ela não mencionou o marido ou pai das crianças nessa rotina doméstica.

A entrevistada da Limpeza nº 2 falou sobre sua rotina de trabalho na EA, algo semelhante. Disse que cada uma tem suas tarefas e seus lugares para limpar, mas que a rotina dela seria a mesma que a entrevistada nº 1. Referente às suas atividades de casa e família, informou que tudo é muito corrido, que tem um filho de 6 anos (hoje em dia) e outro de 15 anos (hoje em dia), e que precisa cobrar bastante deles as tarefas escolares, principalmente do mais velho. Mas em questão de trabalho doméstico, o grosso da casa é ela quem faz. Citou o marido também, disse que quando não está trabalhando ele também ajuda com os afazeres. Mas não citou parentes e vizinhos.

Entrevistada nº 3 foi do serviço de portaria. Ela disse, em relação ao trabalho na EA, que a sua rotina é de 6 horas, que ela não tem intervalo e que ganha a mais por conta disso. Além da portaria, ela fica responsável pela garagem, pois no turno dela não tem um funcionário específico para isso. Em relação a sua rotina familiar e doméstica, o marido dela a ajuda com os

afazeres, pois ela, em três vezes na semana, sai da Escola de Administração e vai direto para o curso de técnico de enfermagem que ela cursa. Além do marido, não citou parentes e vizinhos como compondo sua rede de apoio.

A Professora entrevistada nº 1, declarou que sua rotina referente ao trabalho começa às 10 horas, depois de deixar seu filho na escolinha. Sua ocupação envolve variadas tarefas como: responder e-mails; preparar aulas para a graduação e pós-graduação, elaborar provas e corrigir provas, trabalhos, TCCs. Além disso, ela também faz parte de um dos conselhos da EA, este que tem reunião presencial uma vez no mês, e que lhe exige a elaboração de relatórios e que, às vezes, há reuniões extraordinárias. Participava da gestão de outra das Comissões da EA, a COMPESQ, onde realizava tarefas como participar de reuniões, realizar avaliações de projetos e de seus relatórios. Seu serviço é remoto durante 3 dias da semana e dois ela atua presencialmente na Escola de Administração, para atender alunos, trabalho de conclusão de cursos, bolsistas e palestras, além das aulas a noite (das 18h30 às 22h10). Fora toda essa rotina, a entrevistada tem suas próprias pesquisas. Participa da FRAMEWORK um projeto de pesquisa internacional que demanda bastante tempo dela, pois contém reuniões regulares e ainda lida com as coletas de dados.

Essa entrevistada contém uma rotina de trabalho bem ampla, onde tenta conciliar sua rotina de trabalho com sua casa e filho, e isso lhe exige, muitas vezes, ter que trabalhar madrugada a dentro para escrever artigos e se concentrar nos afazeres do trabalho acadêmico.

Sobre sua rotina em casa e com sua família, ela disse que mora numa casa com seu filho de 3 anos e com seu marido. Por conta da casa ser grande e ter jardim, ela disse que conta, usualmente, com ajuda de um jardineiro, mas que só esse tipo de apoio laboral. Para as tarefas de casa e para com filho, ela tem ajuda de seu marido, que divide com ela essas tarefas. Há as tarefas que os dois fazem, que são: lavar louça, roupa e fazer comida. E há as tarefas que apenas ela faz (limpar banheiro) e tarefas que apenas ele faz (recolher todo o lixo). Mas que na questão do filho, mesmo que um esteja sempre ajudando o outro, ela acaba se sobrecarregando, em questão da escolinha, médico, vacinas, que são coisas que ela apenas tem mais controle. Assim como a

questão da higiene é apenas com seu marido, ela citou que ele é quem faz o controle e compra. A mãe da entrevistada também a ajuda, eventualmente, com seu filho, quando ela vai para a casa da mãe ou a mãe a visita. O marido e a mãe são, assim, os elos de redes de apoio desta mãe trabalhadora.

A Professora entrevistada nº 2. falou sobre sua rotina no trabalho. Disse que ela prefere, e já fazia, antes mesmo da pandemia, boa parte de suas tarefas na forma remota, como, escrever artigos, revisar teses/dissertação, coisas que exigem mais concentração. Já o atendimento ao aluno, as reuniões com os colegas e grupos de trabalho, isso era feito no formato presencial. Na pandemia esse trabalho remoto acabou ficando em 100% das atividades, mas, graças a seu modo de atuar anterior, isso não mudou a sua rotina tanto assim. Esta professora dá aula para graduação e para pós graduação, dá orientação para mestrando, doutorando e graduação. Faz parte de grupos de pesquisas, era da comissão do programa de pós-graduação que, ela disse, tinha muitas responsabilidades e situações para resolver.

Sua vida e rotina doméstica e familiar envolve ela, o marido e sua filha de 7 anos. Além de seu marido, ela considera a escola como um apoio importante para o atendimento de sua filha. Ela tem a ajuda, também, de um faxineiro, que trabalha uma vez na semana na limpeza da casa, mas que no restante da semana, ela as faz de forma totalmente compartilhada com seu marido.

Conseguimos perceber que entre as 5 entrevistadas todas tem sua sobrecarga de trabalho, tanto no serviço, quanto em casa, mas que em questão de apoio e ajuda, as professoras têm um apoio, um compartilhamento de tarefas maior em casa, com seus maridos, contratados, parentes e escolas, do que o que ocorre com as trabalhadoras de empresa terceirizada. Mas, a demanda de trabalho das professoras também foi relatada como maior e mais difícil.

5.2. As redes de apoio públicas e sociais utilizadas normalmente

Tentar mapear a Rede de apoio pública para as mulheres, principalmente para as mães que trabalham e que querem fazer isso com tranquilidade e paz, sabendo que o governo tem um compromisso de garantir a viabilidade desse trabalho, com a criação de creches e escolas, algumas vezes esbarra no paradoxos de que há esse direito mas não há essas creches e escolas viáveis ou com vagas. As entrevistadas, todas, citaram escolas onde, regularmente deixam seus filhos, o que revela uma situação até certo ponto privilegiada. Para entender melhor essa rede de apoio público pelas escolas, buscou-se algumas informações junto aos sites dos Governos federal, do Estado do Rio Grande do Sul e do Município de Porto Alegre sobre esse assunto.

A rede de Educação Básica é composta por Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio. A Educação Infantil é o primeiro contato da criança com a escola, atendendo alunos de 0 a 5 anos de idade. Lembrando que, no Brasil, a Educação Infantil é obrigatória para crianças a partir dos 4 anos (Lei Nº 12.796, de 4 de Abril de 2013), sendo facultativo o ingresso escolar (creches) nos anos anteriores. O suporte dado pelas escolas à família no dia a dia é essencial, não só em termos educativos, para as crianças conseguirem desenvolver o seu raciocínio e aprendizado efetivos, como em termos de permitir que os pais possam trabalhar com segurança de onde deixar seus filhos.

Foi feito um mapeamento das escolas públicas e creches em Porto Alegre, de acordo com as informações da SEDUC (Secretaria de Estado da Educação) e SMED (Secretaria Municipal da Educação), e observou-se que são 243 escolas estaduais, 06 escolas federais, 97 escolas municipais, totalizando o atendimentos a mais de 60 mil alunos. São 05 as escolas que funcionam em turnos integrais, que são: EMEF Neusa Goulart Brizola, a EMEF Porto Novo e EMEF Professor Gilberto Jorge (essas foram totalmente integralizadas, atingindo os alunos do 1º ao 9º ano). Em outras duas escolas (EMEF Mário Quintana e EMEF Professora Ana Íris do Amaral) as aulas foram

parcialmente integradas para alunos do 1º ao 4º ano. Por enquanto, apenas escolas municipais fazem parte desse projeto totalmente integralizadas, pois os critérios (espaço físico, infraestrutura, histórico de atendimento integral, reorganização das matrículas e localização em diferentes regiões de vulnerabilidade social) utilizados para essa seleção das escolas foram bem específicos e pensando para o bem estar dos alunos.

Após mapeamento, foram encontradas escolas infantis apenas municipais, chamadas de EMEIS (Escolas Municipais de Educação Infantil), havendo 36 escolas totalmente custeadas pelo Município de Porto Alegre, afora as 200 escolas comunitárias de educação infantil que tem parceria com a Secretaria do Município (SMED, 2022). Essas duas modalidades comportam em torno de 29 mil crianças, a maioria das crianças são de escolas comunitárias de educação infantil, pois as escolas custeadas totalmente pelo Município não comporta toda a demanda de crianças (SMED, 2022).

Além desse apoio de escolas e creches, a partir das respostas das entrevistadas mães trabalhadoras da EA, percebemos que há ainda o apoio público de caráter financeiro, dos quais foram citados, como os utilizados por elas, os seguintes: 1) a renda Bolsa Família (antes Auxílio Emergencial), gozado pelas entrevistadas terceirizadas; 2) o auxílio maternidade, gozado por apenas uma das professoras; e 3) o auxílio creche, gozado apenas para as duas professoras.

Assim, pelo escasso número de apoios públicos citados, além da pouca expressividade dada pelas entrevistadas a esses apoios, conclui-se que eles não são tão significativos para elas na facilitação de suas atividades laborais e domésticas, ou que eles podem não estar sendo efetivados de modo a resolverem, de maneira completa e definitiva, os problemas dessas trabalhadoras nas questões que eles se propõe a resolver.

5.3. Os efeitos da pandemia COVID 19 no Trabalho dessas Mulheres, na EA

A pandemia estourou e pegou todo mundo de surpresa e, pelo que foi dito nas entrevistas pelas trabalhadoras de empresas terceirizadas, o posto que elas trabalhavam na Escola de Administração fechou e, quando a EA não precisava delas, a UFRGS as mandava para outros postos para trabalhar, comprometendo a estabilidade de tarefas e o cotidiano dessas mulheres. Elas declaram, porém, que, na maior parte da Pandemia, quando a UFRGS estava toda fechada, elas ficaram em casa, mas que a UFRGS garantiu que o salário delas fosse pago, sem qualquer desconto. Uma entrevistada comentou que se ocorresse de alguém próximo, por exemplo mãe ou filha(o), contrair o COVID-19, elas ficavam dois dias afastadas para cuidar e ajudar (caso elas mesmas estivessem negativadas), mas que isso era um problema, pois o filho ficava 7 dias sem poder ir para escola ou sem poder ficar com um parente. No final tal fato não aconteceu, mas a entrevistada relata que isso a preocupava bastante.

Para entender o funcionamento das escolas públicas durante a Pandemia, buscou-se informações com uma das servidoras de uma dessas Escolas Municipais, a secretaria da Direção Geral de uma Escola de Porto Alegre, a EMEF Prof Ana Iris do Amaral, localizada entre a zona leste e zona norte de Porto Alegre, e que é aluna da EA. Ela disse que nas Escolas Públicas de Porto Alegre a comunicação direta entre aluno e professor (e-mail, telefone, redes sociais e aplicativo de mensagem) foi a estratégia mais adotada para manter contato e oferecer apoio pedagógico junto aos estudantes; disse que ela, juntamente com mais 4 servidoras em todo o município de Porto Alegre, estão participando de um projeto piloto da nova Gestão do atual Prefeito na reformulação das escolas, justamente em função dos impactos da pandemia. Durante a pandemia, as escolas de Porto Alegre não atenderam alunos presencialmente, diz a entrevistada, e o apoio que o governo deu para essa instituição foi o de “ajudar”, distribuindo comida/merenda às famílias, com duas distribuições mensais de cestas básicas por família e também de hortifruti.

A entrevistada servidora da educação informou, também, a dificuldade dos alunos dos anos iniciais de conseguir permanecer em aula virtual. Em contato direto com os pais, a entrevistada percebeu que muitos alunos/crianças ficaram com avós, babás ou com os pais que conseguiram estar em regime de

home office durante a pandemia, mas que elas não tinham uma rotina de sono, estudo e alimentação adequadas, pelo que elas e seus pais diziam aos professores. A maioria estava com dificuldades de aprendizagem e tiveram que passar por uma readaptação, durante mais de 15 dias, para conseguir se acostumar com a rotina escolar em modo remoto.

Outro apoio que foi dado pelo governo estadual, atesta a servidora da educação, em maio de 2021, foi o pagamento da parcela única do Auxílio Emergencial Gaúcho, no valor de R\$ 800,00 reais, apenas para as mães chefes de família que eram responsáveis pelo sustento de 3 ou mais filhos (SPGG, 2021). Mas como não só os alunos e famílias precisam de apoio, a Secretaria Municipal da Educação SMED, junto com a prefeitura de Porto Alegre, ofereceu atendimento psicológico gratuito e online para os servidores da rede municipal de ensino durante todo o período do COVID-19 (SMED, 2020).

A professora nº 1 na entrevista informou que quando começou a pandemia ela ainda estava de licença maternidade, mas por final de abril quando voltou ao regime normal de trabalho, agora de modo remoto, sua remuneração não tinha sido alterada, apenas o local de trabalho mudou, e seria em casa, no regime de home-office. Mas com filho bebê e morando num apartamento pequeno, ela sofreu um pouco, pois teve que arranjar um cantinho da casa onde ela poderia dar as aulas, com o mínimo de silêncio e sem perturbações. Foi esse incômodo que a levou a se mudar para uma casa maior, que é onde vivem atualmente.

Mas ela deixa bem claro que foi difícil, no início, conciliar o trabalho remoto com a presença diuturna de seu filho em casa, pois ele era bem pequeno ainda; eram muitas demandas, mas nada exaustivo e ela conseguiu da conta. Ela ainda elogiou o jeito e a maneira com que a UFRGS lidou com tudo, só achou que prorrogaram demais o início do segundo semestre. Aliás, em vários momentos da entrevista, que foi on line, ela falava "pega ele papai" possivelmente em alusão à crianças que entrava no cômodo onde ela estava nos dando a entrevista.

A professora nº 2 também mencionou, na sua entrevista, um certo incômodo sobre essa demora do início do segundo semestre, que essa demora fez com que, agora, as aulas invadam janeiro e fevereiro quando, normalmente, as crianças estão de férias escolares, e isso atrapalha muito. Mas, que esse mal foi necessário, pois era preciso tempo para a UFRGS modernizar e informatizar o trabalho de toda a equipe, quanto foi instituído o ensino remoto emergencial.

De acordo com as entrevistas, percebeu-se que, na UFRGS, a pandemia não foi uma causa de problemas como desemprego e perda de salário, como ocorreu em várias empresas e empreendimentos, mas que só houve ajustes no modo e no local de trabalho, bem como na estabilidade em como e onde esse trabalho ocorria. A dificuldade maior foi para as trabalhadoras das empresas terceirizadas que, quando tinham que ir trabalhar, elas não tinham onde deixar seus filhos, pois as escolas e creches estavam fechadas, mas que de resto foi tranquilo pois a maioria do tempo da Pandemia, com a UFRGS fechada, elas ficaram em casa recebendo salários.

5.4. Redes de apoio Públicas e de solidariedade utilizadas na Pandemia e suas importâncias.

De acordo com as entrevistadas trabalhadoras das empresas terceirizadas, durante a pandemia, do governo federal, o único apoio que tiveram foi do bolsa família/auxílio emergencial. Apenas uma entrevistada da limpeza declarou que recebeu o vale gás. A entrevistada nº 2, da limpeza, recebeu ticket passagens e aquela ajuda de custo R\$ 100,00 que o governo forneceu para alimentação durante a pandemia. Também recebeu cesta básica da creche onde sua filha ficava e do CRAS do seu bairro. A terceirização da portaria, além da bolsa, não recebeu nem um outro auxílio ou ajuda do governo. Referente à UFRGS, dela essas entrevistadas não tiveram nenhuma ajuda de custo. Todas citaram a ajuda de parentes, mesmo que poucos (uma mãe, uma filha mais velha), mas poucas (apenas uma) mencionaram o companheiro como compártcipe das suas tarefas e nenhuma citou qualquer

ajuda contratada (empregados domésticos). Daí, invariavelmente, todas relataram que se sentem sobrecarregadas com os afazeres domésticos após o retorno da jornada de 6 horas (limpeza e portaria) ou 12 horas de trabalho (vigilância).

A professora nº 1 informou que gozou o auxílio maternidade por 6 meses, seu último mês foi ali em março, quando estourou a pandemia, então acabou não voltando a sua rotina normal de aulas presenciais. Hoje em dia, ela recebe o auxílio creche que a UFRGS oferece para os funcionários. Na rede de apoio social e de dádiva, ela conta com o apoio do marido e também da mãe, para um suporte em suas atividades em casa e com o filho, e, também, ela foi atuante em uma organização social de apoio a pequenos empreendedores. Ela disse que contrata um jardineiro que a ajuda nas tarefas do Jardim, mas o restante das tarefas divide-as com o marido.

A professora entrevistada nº 2 não utiliza nenhum apoio que a UFRGS fornece, a ajuda do governo que ela cita é o plano de saúde que vem do seu marido que é servidor do governo também. Mas tem tarefas domésticas compartilhadas com seu esposo e com um trabalhador de faxina. Além deles, não citou mais pessoas e serviços que a auxiliam em seus afazeres domésticos.

Conseguimos entender que a rede de apoio durante a pandemia foi utilizada de acordo com o que foi oferecido, mas que nem todas os usufruíram, umas por não precisar e outras por não conseguir ou não ter acesso a esses benefícios e apoio social que o governo forneceu.

5.5. O ideal dessas Redes para essas mães trabalhadoras

Poderia ficar horas aqui escrevendo das diversas coisas e do apoio ideal que as Redes Públicas e Sociais poderiam ter feito ou dado para ajudar ou deixar as mães trabalhadoras mais tranquilas durante todo esse processo da pandemia que passou. Mas vou seguir e falar apenas dos exemplos que, nas entrevistas, surgiram e sobre a opinião das entrevistadas, pois foram elas que

passaram por todo o sufoco e o processo de trabalhar, sendo mãe, às vezes provedora única do lar e dona de casa durante o COVID-19.

As entrevistadas falaram que poderiam ter tido mais apoio na questão dos horários das escolas pois, principalmente para as terceirizadas que dependem de ônibus e precisam se locomover, as escolas públicas com turno integral seriam uma ótima opção, e que durante a pandemia, mesmo com o tempo que ficaram fechadas, esse estilo de escola teria ajudado bastante.

Citaram sobre o auxílio creche que para as terceirizadas não há, e que ele seria uma boa opção também, pois seria um gasto a menos ou, pelo menos, uma ajuda de custo para elas, pois nem todas as creches são totalmente gratuitas, então esse auxílio seria um alívio.

Uma das professoras que enxerga a diferença entre elas e as mães com menos condições, ou sem nenhuma, falou:

[...] Eu entendo que atrás de mim tem inúmeras mães aí com problemas muito, muito, muito sérios, né? Em relação a essa questão da maternidade que são todas as mães em situação de desemprego, que são todas as mães sozinhas, são todas as mães periféricas, que são todas as mães que trabalham de maneira informal, seja por aplicativo, seja fazendo faxina, seja qualquer outra coisa né? Ah todas as mães que ainda que tenham carteira assinada e tenham que cumprir uma jornada de trabalho das oito horas da manhã até às cinco da tarde, muitas das vezes em atividades que são pesadas, muitas vezes em atividades que são realizadas por elas longe das suas residências, né! Então, mais uma hora pra ir, mais uma hora pra voltar de mães que não conseguem arcar com o custo de uma escolinha particular e que não conseguem vaga na escola pública, né! Então assim, e de mães que moram em barracos, ou casas pequenas, às vezes com famílias de sete, oito pessoas, né! Que isso foi um um ponto que também se levantou na pandemia e que não se ter dinheiro pra comprar remédio pro filho, não ter condições de faltar ao trabalho quando o filho fica doente porque não tem quem fique com ele, pois isso seria dar margem para uma demissão. Eu não sofri com tudo isso.

Ela como servidora pública estável, com uma boa condição salarial, podendo montar sua própria jornada, com salário garantido, mencionou que se sentiu segura. Se a redes fizessem programas envolvendo a questão da

maternidade ou um programa envolvendo mulheres, mães, em todas as circunstâncias, com situações vulneráveis, que protegesse não só as trabalhadoras formais, como as informais também, que com a pandemia foram as que mais se prejudicaram por não ter uma CLT que as protegesse. Ela mesmo alegou que deu e dá apoio a projetos sociais para pequenos empreendedores, e que esse projeto perdurou à pandemia.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi analisar as condições, restrições e estratégias das mães de crianças (filhos menores de 12 anos) trabalhadoras da Escola de Administração da UFRGS (Professoras, Técnicas Administrativas, Terceirizadas) no desenvolvimento de suas atividades laborais no tempo de pandemia COVID-19, em termos de recurso às instituições, direitos e redes de amparo, apoio e de acesso ao trabalho e aos serviços utilizadas por elas. Para isso, buscou-se entender a realidade vivida e percebida por essas mulheres, em entrevistas sobre o seu trabalho, os seus deveres domésticos, os desafios, oportunidades e ameaças experimentados durante a pandemia, e de como as redes de apoio pública e social foram importantes ou falhas nas acomodações e soluções dessas atividades no tempo da Pandemia COVID 19 para elas.

O estudo realizado nos trouxe uma realidade muito comum, quando se fala do sexo feminino: a desigualdade de gênero, e dentro do mesmo gênero, como essa desigualdade é agravada pela desigualdade de classe e do tipo e garantia de seu vínculo de trabalho. Uma primeira conclusão é que, as técnicas administrativas que não responderam e nem participaram do questionário, podemos dizer que não responder já foi uma resposta. A participação poderia prejudicá-las? Essa foi uma conclusão. Não obtivemos alguns dados junto à empresa contratada, e as entrevistadas, mesmas, também não o sabiam, já que a rotatividade de funcionárias é comum em empresas terceirizadas de serviços, como uma delas relatou. Mas sabemos que mudou. Eu mesma, como aluna da EA, percebi que os trabalhadores da Portaria, por exemplo, não são as mesmas pessoas de 2019. O que aconteceu com eles? Foram afetados pela Pandemia ou pela rotatividade normal, mesmo que precarizante, dos serviços terceirizados? Esse estudo não conseguiu responder a essa pergunta, mas poderia ser novas hipóteses futuras.

Mas, também, dado o fato de que as que permaneceram estarem trabalhando para a UFRGS, essa grande Instituição federal de Ensino Superior Pública foi para elas a garantia de remuneração mensal durante a pandemia, mesmo quando a universidade estava totalmente fechada e elas ficaram em

casa. Essa foi uma garantia que boa parte das mulheres, vinculadas a empresas privadas, não tiveram durante a pandemia, o que denota que ser trabalhadora que presta serviço à UFRGS foi uma oportunidade a essas mulheres trabalhadoras de empresas terceirizadas da UFRGS.

Mas, com relação às professoras, essas, nessa ameaça de demissão, rotatividade e perda do salário, ficaram tranquilas, pois seu vínculo laboral é de servidora pública estável. Daí se nota como momentos de crise, como o da pandemia COVID 19, são muito mais cruéis com empregos precarizados do que com empregos vinculados às instituições públicas, e da importância da luta pela garantia de empregos mais dignos às mulheres trabalhadoras.

As redes públicas mostraram sua importância. Escolas foram citadas por todas as entrevistadas, duas citaram que receberam cestas básicas das escolas de seus filhos e, também, do Centro de Referência em Assistência Social (CRAS) de seu bairro, além de auxílios financeiros recebidos do Governo Federal e estadual (bolsa família/auxílio emergencial), e subsídios, como o vale transporte (uma delas) e o vale gás (uma delas). As professoras, de vínculo empregatício mais garantido, não se valeram desses mesmos apoios das trabalhadoras de empresas terceirizadas, talvez em função de sua faixa salarial, mas elas recebem outros apoios, como a licença maternidade (gozadas por uma delas) e o auxílio creche, até os 6 anos de idade de seus filhos. Ou seja, mesmo que essas mulheres ainda declarem que, em termos ideais, essa rede pública não é suficiente, de modo a haver melhoras a se fazer, como as escolas serem de tempo integral, por exemplo, no universo de nossas entrevistadas, percebemos que a rede pública chega até elas e as atende, inclusive isso podendo ser até considerado como a condição *sine qua non* para que elas consigam trabalhar e manter-se na UFRGS. Assim, no universo das mulheres mães trabalhadoras, nossas entrevistadas estão em condição melhor que muitas outras mulheres no Brasil.

Mas um ponto importante foi sobre a rede de apoio social, está que as 5 entrevistadas relataram as terem tido: a economia da dívida e do cuidado existe, e foi acionada na falta de amparo da rede do setor público (como socorro a uma mãe ou um companheiro) ou, mesmo depois da pandemia, em concomitância com essa rede pública. Só estranhamos a dimensão pequena

dessa rede de apoio para essas mulheres: a maioria nos pareceu muito solitária em suas tarefas laborais e domésticas; todas citaram apoio apenas de familiares, notadamente família bem próxima - marido, mãe e filha mais velha; nenhuma citou vizinhos e uma das entrevistadas até mencionou que não confia nos vizinhos; só uma citou organizações da sociedade civil, e não a mencionou como beneficiária dessa organização, mas como membro ativo dela. Enfim: onde está essa rede de apoio da dádiva, além daquela de tão próxima intimidade, como a familiar e os companheiros? Nessa rede, e nos reclamos, principalmente entre as trabalhadoras de empresas terceirizadas, de que se sentem sobrecarregadas com o trabalho doméstico após a jornada de trabalho na UFRGS, percebe-se que ela faz falta. Pergunta-se: será que a dádiva e a ética do cuidado em nossa sociedade não está diluída na sociedade, como deveria estar, mas está concentrada no Estado, mais travestido como um dever (um paradigma holista do dever social ou, quando muito, uma ética do cuidado) do que como uma dádiva, um dom? Sentimos que, sem essa rede de apoio, e com os discursos neoliberais que pretendem dismantelar e enfraquecer as redes públicas, estaremos, nós mulheres, cada vez mais vulneráveis. Daí a importância de lutarmos por essas duas redes.

A pesquisa inicialmente pretendia analisar a trajetória de três tipos de profissionais: professoras, técnicas administrativas e as trabalhadoras de empresas terceirizadas. Porém, durante o caminho da pesquisa, estava cada vez mais difícil alcançar tal público. Mas como mulher sabemos o que pode ter causado, pois o silêncio já foi uma resposta, e entendemos. Ou seja, nem mesmo no nosso espaço de estudo a dádiva se manifestou. Por que será? Sobrecarga de trabalho? Muitas pesquisas on line para responder? Poucas mulheres mães na EA? medo de falar sobre esses assuntos em um mundo competitivo e masculino em que a mulher não pode mostrar suas debilidades como mãe trabalhadora? Também não foi possível explicar as razões dessa pouca adesão, mas ela também nos faz pensar.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Coshtek. Uberização: manicures, motoboys e a gestão da sobrevivência. In: MARQUES, Léa (org). *Trajetórias da informalidade no Brasil contemporâneo*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2021. pp. 173-190.

ADAILLON, Danielle. **O salário da liberdade: profissão e maternidade, negociações para uma igualdade na diferença**. São Paulo: Annablume, 1997.

ALBUQUERQUE, Paulo Henrique Martins. A Sociologia de Marcel Mauss e sua atualidade teórica. In. **Anais Eletrônicos do XXV Encontro Anual da ANPOCS**. Recife, Out./ 2001. Disponível em <https://www.anpocs.com/index.php/encontros/papers/25-encontro-anual-da-anpocs/st-4/st13-3>

ALBERNAZ, Renata Ovenhausen. **A delimitação de formas de juridicidade no pluralismo jurídico**: a construção de um modelo para a análise dos conflitos entre e o direito afirmado pelo Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST) e a juridicidade estatal no Brasil (TESE). Programa de Pós-Graduação em Direito - UFSC. Abril de 2008. Disponível em <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/91268/249934.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

BRASIL, **Lei 6515/1977, de 26 de dezembro de 1977**. Regula os casos de dissolução da sociedade conjugal e do casamento, seus efeitos e respectivos processos, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6515.htm. Acesso em 17/02/2022.

BRASIL, **LEI DE 15 DE OUTUBRO DE 1827. Art. 11**. Haverão escolas de meninas nas cidades e vilas mais populosas, em que os Presidentes em Conselho, julgarem necessário este estabelecimento. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l15-10-1827.htm. Acesso em 18/02/2022.

BRASIL, **Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher... Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em 17/02/2022.

BRASIL, **13.104, de 9 de março de 2015. Art. IV**. Lei do Feminicídio. Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e art, 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13104.htm. Acesso em 18/02/2022.

BOAVA, Diego Luiz Teixeira; MACEDO, Fernanda Maria Felício Contribuições da fenomenologia para os estudos organizacionais. **Cadernos EBAPE.BR** [online]. 2011, v. 9, n. spe1 [Acessado 17 Abril 2022] , pp. 469-487. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000600003>>. Epub 05 Set 2011. ISSN 1679-3951. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000600003>

CFEMEA. O cuidado e o feminismo em tempos de pandemia. Revista Outras Palavras. Publicado em 20/03/2020. Disponível em <https://outraspalavras.net/feminismos/o-cuidado-e-o-feminismo-em-tempos-de-pandemia/>

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. **Portaria nº 544, de 16 de junho de 2020. Disponível** em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-544-de-16-de-junho-de-2020-261924872>

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO. **Sobre a escola.** <<https://www.ufrgs.br/escoladeadministracao/institucional/sobre-a-escola>>

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO. **Quadro docente.** <<https://www.ufrgs.br/escoladeadministracao/institucional/dca-quadro-docente/>>

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO. **SETORES e TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EA** <<https://www.ufrgs.br/escoladeadministracao/contato/>>

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO. **Coordenadores e Projetos COMPESQ.** Publicado em: setembro de 2019. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/escoladeadministracao/wp-content/uploads/2019/09/COORDENADORESPROJETOS_COMPESQ-SETEMBRO.pdf>

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO. **Legislação.** <<https://www.ufrgs.br/escoladeadministracao/legislacao/>>

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO. **Núcleo e Grupos de Pesquisa Administração Pública e Social.** <<https://www.ufrgs.br/escoladeadministracao/pesquisa/grupos-de-pesquisa/>>

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO. **Projetos e Programas na EA.** Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/escoladeadministracao/extensao/projetos-e-programas-na-ea/>>

DE SOUZA, Angelica S.; DE OLIVEIRA, Guilherme S.; ALVES, Lais Hilário. **A pesquisa bibliográfica: Princípios e Fundamentos.** v. 20 n. 43 (2021): Cadernos da Fucamp. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336>.

FERES JÚNIOR, João; PROGREGINSCHI, Thamy. **Teoria Política Contemporânea - Uma Introdução.** São Paulo: Elsevier-Campus, 2010.

FRASER, N (2011). Mercantilização, Proteção Social e Emancipação: as ambivalências do feminismo na crise do capitalismo. **Revista Direito GV**, São Paulo, 7(2), p. 617-634, jul-dez, 2011. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/cmCd9sLNXByF66SHNbyJK9q/abstract/?lang=pt>

GIRON, Loraine Slomp. **Dominação e subordinação**: mulher e trabalho na pequena propriedade. Porto Alegre: Suliani Letra & Vida, 2008.

GODBOUT, J. T. Introdução à Dádiva. In. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. V. 13, n. 38, out./1998, p. 45. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/FxCGqNj5XsnrQb9MyfRhNwT/?format=pdf&lang=pt>

GOMES, Patrícia. **Mulher e sexualidade**: uma introdução histórica. Disponível em: <http://gehspace.com/sexualidade/2008/12/10/mulher-e-sexualidade-uma-introducao-historica/>. Acesso em: 18 fev. 2022.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. *Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura*, v. 22, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/epitic/article/view/12188/10214>.

HELDER, R. R. Como fazer análise documental. Porto, Universidade de Algarve, 2006. Disponível em: <https://xdocs.com.br/doc/como-fazer-analise-documental-96nwxm0411o1>.

JARRETT, Kylie. The relevance of “women’s work” social reproduction and immaterial labor in digital media. *Television & new media*, v. 15, n. 1, p. 14-29, 2014. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1527476413487607>.

LIMA, ABM., org. **Ensaio sobre fenomenologia**: Husserl, Heidegger e Merleau-Ponty [online]. Ilhéus, BA: Editus, 2014, 124 p. ISBN 978-85-7455-444-0. Available from SciELO Books .

MAUSS, M. 2001. **Ensaio sobre a dádiva**. Lisboa: Edições 70.

MARTINS, P. H. A DÁDIVA E O TERCEIRO PARADIGMA NAS CIÊNCIAS SOCIAIS: AS CONTRIBUIÇÕES ANTIUTILITARISTAS DE ALAIN CAILLÉ. **SOCIOLOGIAS**, [S. L.], v. 19, n. 44, 2017. DOI: 10.1590/15174522-019004406. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://SEER.UFRGS.BR/INDEX.PHP/SOCIOLOGIAS/ARTICLE/VIEW/68265](https://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/68265) ACESSO EM: 23 MAIO. 2022.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio Ricardo; e SHIRATORI, Ludmila. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?. **Revista Estudos Feministas** [online]. 2010, v. 18, n. 2 [Acessado 14 Fevereiro 2022] , pp. 547-566. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2010000200015>>. Epub 17 Set 2010. ISSN 1806-9584.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, **Dados da Educação básica** (Crianças terão de ir à escola a partir do 4 anos de idade). Publicado em 05/04/2013. Disponível

em: <http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/211-218175739/18563-criancas-tera-o-de-ir-a-escola-a-partir-do-4-anos-de-idade> Acesso 26/04/2022.

MEIRA, Fábio Bittencourt; ICAZA, Ana Mercedes Seria; LACERDA, Daniel; COSTA, Pedro de Almeida. **Entre Resistências e Alternativas: em busca da experiência desperdiçada.** Circuitos inferiores da economia urbana, suas práticas e formas de organizar (PROJETO DE PESQUISA). Escola de Administração. UFRGS, 2019. Disponível em https://www1.ufrgs.br/pesquisa/forms/form_dadosProjetoPesquisa.php.

MORENO, Renata. A Economia na agenda política do Feminismo. **Feminismo, Economia e Política: Debates Para a Construção da Igualdade e Autonomia das Mulheres.** São Paulo. Sempre Viva Organização Feminista. 2014.

PLANALTO. **Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/in19-20-me.htm>

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE. **Dados do emprego feminino** (Pesquisa aponta Porto Alegre como a melhor capital do país no controle da Covid-19 em ambiente escolar). Publicada em 13/07/2021. Disponível em: [www.https://prefeitura.poa.br/smed/noticias/pesquisa-aponta-porto-alegre-como-melhor-capital-do-pais-no-controle-da-covid-19-em#:~:text=Levantamento%20realizado%20por%20um%20grupo,aulas%20presencia](https://prefeitura.poa.br/smed/noticias/pesquisa-aponta-porto-alegre-como-melhor-capital-do-pais-no-controle-da-covid-19-em#:~:text=Levantamento%20realizado%20por%20um%20grupo,aulas%20presencia). Acesso em 26/04/2022.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE. **Dados do programa de empreendedorismo POA** (Empreendedorismo feminino POA). Publicada em 13/09/2018. Disponível em: <https://prefeitura.poa.br/empreendedorismofemininopoa/apresentacao>. Acesso em 26/04/2022.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE. **Dados da Secretaria da Educação** (Prefeitura oferece apoio psicológico on-line a servidores da Smed). Publicada em 31/03/2020.

PROJETO PEDAGÓGICO. **Curso de Administração UFRGS.** Publicado em: 2017.

PROJETO PEDAGÓGICO. **Curso de Administração Pública e Social UFRGS.** Publicado em: 2017. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/escoladeadministracao/wp-content/uploads/2018/03/PPC-Administra%C3%A7%C3%A3o-P%C3%BAblica-e-Social.pdf>

REGIMENTO DA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/escoladeadministracao/wp-content/uploads/2017/08/Regimento-da-Escola-de-Administra%C3%A7%C3%A3o-da-UFRGS.pdf>

SALVAGNI, Julice. Políticas Públicas de trabalho, emprego e renda. Porto Alegre, Editora da UFRGS, 2022.

SECRETARIA DE PLANEJAMENTO, GOVERNANÇA E GESTÃO. **Dados de mulheres chefes de família** (Auxílio Emergencial Gaúcho). Publicado em

13/05/2021. Disponível em: <https://auxilioemergencialgaucho.rs.gov.br/inicial>. Acesso 27/04/2022.

SETÚBAL, Hilana Cristina Rocha. O cuidado e a ética do cuidado: um diálogo entre Leonardo Boff, Carol Gilligan e Nel Noddings. 2010. 98 f. Dissertação (Mestrado em Metafísica) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2010, disponível em https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/16472/1/HilanaCRS_DISS_ERT.pdf

Seggiaro, Felipe Balestrin. MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: ANÁLISE DAS DIFICULDADES DE GÊNERO ENFRENTADAS PELAS MULHERES DO SÉCULO XXI. Revista Metodista de Administração do Sul, v. 2, n. 1, 2017.

SANTOS, BS (2002a). Introdução: para ampliar o cânone da produção. In: SANTOS, B.S. (org.). **Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, p.23-77.

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL. **Portaria nº 2291 de 17 de março de 2020**. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/progesp/wp-content/uploads/DocumentosOficiais/AtosNormativos/Portaria-2291.pdf>

SILVA, Glauce Cerqueira Corrêa da et al . A mulher e sua posição na sociedade: da antiguidade aos dias atuais. **Rev. SBPH**, Rio de Janeiro , v. 8, n. 2, p. 65-76, dez. 2005 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-0858200500200006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 18 fev. 2022.

SILVA, Jovânia Marques de Oliveira; LOPES, Regina Lúcia Mendonça e Diniz, Normélia Maria Freire Fenomenologia. **Revista Brasileira de Enfermagem** [online]. 2008, v. 61, n. 2 [Acessado 17 Abril 2022] , pp. 254-257. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-71672008000200018>>. Epub 07 Maio 2008. ISSN 1984-0446. <https://doi.org/10.1590/S0034-71672008000200018>.

SILVA, Andressa Hennig; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. Análise de Conteúdo: Exemplo de Aplicação da Técnica para Análise de Dados Qualitativos **Anais do .IV Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade**, 2013. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnEPQ129.pdf> >.

SMED, 2022 <<http://www2.portoalegre.rs.gov.br/smed/>>.

TSE. O Dia **da Conquista do Voto Feminino no Brasil é comemorado nesta segunda** (24). Publicado em 24.02.2020. Disponível em <https://www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2020/Fevereiro/dia-da-conquista-do-voto-feminino-no-brasil-e-comemorado-nesta-segunda-24-1>. Acesso em 18/02/2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Resolução nº 025 de 27 de julho de 2020.** Disponível em: https://www.ufrgs.br/fce/wp-content/uploads/2020/07/SEI_UFRGS-2230343-Resolu%C3%A7%C3%A3o-CEPE.pdf

VAN DOORN, Niels. Platform Labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'ondemand' economy. *Information, Communication & Society*, v. 20, n. 6, p. 898-914, 2017

WALBY, Sylvia. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Oxford, Basil Blackwell