

42° Encontro Anual da ANPOCS

GT13: Gênero, trabalho e família

Trabalho e família no campo da tecnologia da informação: as desigualdades persistem?

Tatiele Pereira de Souza

CAXAMBU, outubro de 2018

Trabalho e família no campo da tecnologia da informação: as desigualdades persistem?

Tatiele Pereira de Souza¹

APRESENTAÇÃO

O estudo do trabalho a partir da categoria relações sociais de sexo/gênero indicou um programa amplo de pesquisa que versa sobre o conceito de trabalho e sobre a relação entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo, tempo de trabalho e de não trabalho, trabalho doméstico, gênero, ciência e tecnologia, dentre outras relações possíveis (KERGOAT, 2010; HAYES, 2010; KREIN, CASTRO, 2015; LOMBARDI, 2006). Tais estudos permitiram desvelar como as relações sociais de sexo se constituem nos diferentes espaços sociais e a forma como se articulam, viabilizando repensar a concepção de trabalho que passa a tratar não apenas do trabalho assalariado, mas também do trabalho doméstico, tendo em vista que “o tempo do assalariamento é condicionado pelo tempo do trabalho doméstico” (HIRATA; ZARIFIAN, 2003, p. 68). Nessa perspectiva, refletir sobre o modo como homens e mulheres articulam o trabalho remunerado e os demais “tempos da vida” relaciona-se às questões de gênero, às particularidades da ocupação, profissão ou ofício desempenhado e às condições contratuais do trabalho.

O trabalho no campo da tecnologia da informação, especificamente relativo ao processo de desenvolvimento de *software*, tem se caracterizado pelas formas de organização flexíveis de trabalho, extensa jornada de trabalho e a valorização de perfis profissionais que orientam-se pelos ideais associados à flexibilidade, liberdade, autonomia e a necessidade de mobilidade no trabalho (HARVEY, 2013; CASTRO; BRIDI, MOSSI, 2012; MACEDO, 2011; GARZA, 2010). Além disso, o trabalho é realizado majoritariamente por homens. Tal quadro orienta o objetivo deste artigo: analisar como trabalhadores e trabalhadoras do campo da tecnologia da informação, que desempenham suas atividades em distintos contextos organizacionais: 1) profissionais vinculados a uma empresa pública de TI; 2) profissionais que

¹ Doutora em Sociologia pelo PPGS-UFG, atualmente, é professora efetiva do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE).

trabalham em contextos flexíveis de trabalho², articulam o tempo de trabalho remunerado e o tempo de trabalho doméstico.

A metodologia que orientou a pesquisa é essencialmente quantitativa. Elaborou-se um *survey*, construído a partir da plataforma de formulários *google*. O questionário foi enviado e respondido eletronicamente e comportava questões relativas ao processo de trabalho, ao perfil demográfico, à formação, as relações entre trabalho, tempo de trabalho e família e a questões identitárias. O trabalho está dividido em três partes. Primeiro, realiza-se uma incursão sobre os estudos e pesquisas no campo das relações de gênero, trabalho e família. Logo após, trata-se das relações de gênero no campo da tecnologia da informação. Em seguida apresenta-se os resultados obtidos a partir do *survey* aplicado, por fim, tem-se as considerações finais.

A relação entre trabalho e família: a permanência da responsabilização feminina

A inserção maciça e permanente das mulheres no mercado de trabalho assalariado a partir da década de 1970 tem exigido um conjunto de pesquisas que se debruçam sobre o conceito de trabalho, a nova identidade feminina, a relação entre o trabalho assalariado e o trabalho doméstico e a questão do tempo dedicado ao trabalho e a outras esferas da vida.

No que concerne ao conceito de trabalho, destaca-se sua reformulação por pesquisadoras feministas na segunda metade do século XX. A ideia de trabalho como uma categoria universal é questionada e enfatiza-se a importância da utilização da categoria relações sociais de sexo na compreensão das relações de trabalho e da vivência do trabalho diferenciada para homens e mulheres.

Nessa perspectiva, a divisão sexual do trabalho possui uma dimensão simbólica, caracterizada pelas construções sociais, culturais e históricas em torno das diferenças sexuais; possui uma dimensão hierárquica, orientada pela relação de poder presente no campo do trabalho, em que os trabalhos demarcados pelo universo masculino são dotados de maior valor que os trabalhos demarcados pelo universo feminino. E, por último, tem-se uma dimensão

² *freelancers*, consultores(as), empreendedores(as), prestadores(as) de serviço a uma ou a várias empresas.

separatista, em que as atividades de trabalho realizadas são orientadas pelo sexo, isto é, há “trabalhos de homens e trabalhos de mulheres” (HIRATA; KERGOAT, 2008).

Os estudos e pesquisas que orientam-se pela conceito de divisão sexual do trabalho tem revelado diferenças, desigualdades e transformações no mercado de trabalho, nas trajetórias laborais e pessoais e na identidade feminina ao longo do séc. XX e início do séc. XXI, nas diferentes regiões do mundo (HIRATA, 2001; BRUSCHINI, 2008).

De um lado, tem-se o crescimento e permanência das mulheres no mercado de trabalho, crescimento da escolaridade feminina, superior a dos homens, redução da taxa de fecundidade, permanência feminina no mercado de trabalho mesmo após casamento e filhos, crescimento de mulheres chefes de família e um aumento de mulheres em carreiras que antes eram redutos masculinos. Esse quadro marca uma alteração na identidade feminina, em que o trabalho remunerado torna-se parte da vida das mulheres nas distintas idades e independente das relações afetivas e conjugais. Por outro lado, essas conquistas convivem com permanências como a atribuição das principais atividades domésticas exclusivamente às mulheres, a majoritária presença feminina no setor de serviços e em atividades culturalmente atribuídas às mulheres (BRUSCHINI, 2008).

A divisão sexual do trabalho pode ser claramente observada na distribuição dos ocupados conforme setor de atividade. Cristina Bruschini (2008) ao analisar dados referentes ao ano de 2005 expõe um quadro de segregação em que as mulheres concentram-se nas atividades de serviços, seguida, pela agropecuária, o setor social, o comércio e a indústria. Já os homens, marcam presença, primeiro, na indústria, seguida pela agropecuária, comércio e, por fim, prestação de serviços. É importante destacar que setores como a indústria tendem a apresentar empregos de maior qualidade e remuneração. Por outro lado, as mulheres não são maioria em todas as atividades de serviços, mas cerca de 40% das trabalhadoras estavam concentradas em três áreas principais: 1) educação saúde e serviços sociais; 2) serviços domésticos; 3) outros serviços coletivos, pessoais e sociais.

É importante destacar que as atividades de serviços são historicamente marcadas pela precariedade, baixa remuneração e pela presença de relações pessoais e servis durante o processo de trabalho para uma parte significativa das atividades (SOUZA, 2012). Por outro lado, também abarca um conjunto de atividades de “prestígio” como o campo científico,

tecnológico, jurídico, médico e outros. O modo como os grupos ocupam esses campos diferencia-se a partir de marcadores de gênero e raciais, em que há maior presença de homens brancos no campo científico e tecnológico e de mulheres e mulheres negras nos serviços pessoais, sociais e de educação.

No contexto da globalização as tendências recentes do trabalho feminino configuram dois pontos centrais: a bipolarização do trabalho assalariado feminino e o crescimento de ocupações no setor de serviços e “o impacto de novas profissões também polarizadas em termos de relações de gênero, classe e raça/etnia” (HIRATA, 2001, p. 148).

Conforme Hirata (2001), a concentração de mulheres em atividades no setor de serviços pessoais, saúde e educação permanece, no entanto, a diversificação das funções revela uma situação de bipolarização. De um lado, tem-se profissões muito qualificadas e bem remuneradas ocupadas pela mão de obra feminina e, de outro, trabalhadoras em ocupações denominadas de “baixa qualificação”, com baixos salários e tarefas sem reconhecimento e valor social” (Ibid, p.148). Tal fenômeno está presente tanto em países desenvolvidos como em países em vias de desenvolvimento como o Brasil.

A bipolarização nos fornece elementos para pensar, primeiro, uma relação entre classe e gênero, pois, se são as mulheres as mais atingidas pelas novas formas de organização do trabalho, não são todas, mas principalmente, as que possuem uma classe social mais baixa somam-se a isso, marcadores como raça/etnia e nacionalidade, em que as mulheres negras e migrantes também são as principais responsáveis pela realização de atividades mal remuneradas, precárias e desvalorizadas.

É a partir do conceito de bipolarização que evidencia-se a existência de “dois grupos de mulheres com perfis sociais e econômicos opostos”, em que um grupo utiliza-se do outro para conseguir ascensão profissional e manter-se em uma carreira. Tal relação, em que um grupo de mulheres com maior escolaridade e melhores salários se utiliza do trabalho de mulheres menos escolarizadas e mais pobres para manter-se na carreira, revela uma dinâmica na qual a articulação entre trabalho remunerado e trabalho doméstico ainda são apresentados como responsabilidades femininas. Nessa perspectiva, são as mulheres que precisam “articular”, “conciliar” e construir estratégias que mantenham o trabalho doméstico, entendido como “um conjunto de tarefas relacionadas ao cuidado das pessoas e que são executadas no

contexto da família – domicílio conjugal e parentela – trabalho gratuito realizado essencialmente por mulheres” e o trabalho remunerado.

Compreender como trabalhadores e trabalhadoras de diferentes nichos ocupacionais articulam trabalho remunerado e trabalho doméstico torna-se uma dimensão importante para a compreensão das dinâmicas presentes no mercado de trabalho e nas demais esferas da vida. Antes de realizar tal empreendimento, busca-se, na próxima parte, tratar das características dos serviços no campo da TI,

Os serviços no campo da tecnologia da informação: a permanência de um “território masculino”

Ainda que se observe a constituição da bipolaridade do trabalho feminino, isto é, da permanência de mulheres em polos precários e mal remunerados, de um lado, e do crescimento da participação feminina em áreas antes tradicionalmente masculinas como a arquitetura, o direito, a medicina e até a engenharia. Há determinados campos, nas atividades de serviços, que não absorveram maior contingente de mulheres nas últimas décadas e que configuram “territórios masculinos”, como a área de tecnologia da informação, a física e outras áreas do campo científico que apresentam um quadro quase inalterado da participação feminina no campo (CASTRO, 2013; LIMA, RIOS e FRANÇA, 2013; BRUSCHINI, LOMBARDI, 2000; SCHWARTZ, 2006; YANNOULAS, 2013).

Pesquisas internacionais e nacionais têm indicado um quadro que revela não apenas a baixa participação feminina no mercado de trabalho e na área educacional no campo da tecnologia da informação, mas, sobretudo, a redução da participação das mulheres. Abbate (2010) e Hayes (2010), revelaram, a partir de fontes e métodos de pesquisa distintos, que entre a década de 1960 e 1970 houve um crescimento dos cursos na área da computação e a crescente participação das mulheres que é interrompida das décadas seguintes.

Caroline Hayes (2010) parte de um conjunto diversificado de estatísticas nacionais para analisar a participação das mulheres nos cursos de ciência da computação nos Estados Unidos entre os anos de 1966 e 2006. A autora demonstra que a queda da participação de

mulheres nos cursos de ciência da computação acontece ao mesmo tempo em que há um processo de consolidação da disciplina e do campo tecnológico.

Janet Abbate (2010) realiza um estudo sobre mulheres programadoras e cientistas da computação que tiveram grande notoriedade entre os anos 1950 e 1980 nos Estados Unidos e Inglaterra. A autora revela como a alta demanda por profissionais naquele período e a ausência de estereótipos profissionais para a área viabilizou a alta participação de mulheres no campo e o sucesso que essas mulheres tiveram ao longo de sua carreira.

Para as autoras, o fato de o início da computação ter incorporado um número significativo de mulheres, se deve a esta área ser muito nova e ainda não estar associada a um gênero específico, não possuindo imagens, estereótipos ou identidades públicas. A necessidade de profissionais à época e a ausência de estereótipos que tornava a área “esotérica” para a maioria da população permitiu a inserção das mulheres no início da computação. Com a consolidação da área e a visibilidade pública tanto econômica e social da computação a partir de 1980, iniciou-se a construção de estereótipos e identidades que associavam a computação ao universo masculino e a cultura *geek*. Conforme Abbate (2010) e Hayes (2010), o período de crescimento desses estereótipos e identidades públicas, 1980, coaduna com o momento que marca a redução da participação das mulheres nos cursos de graduação e no mercado de trabalho, tendência que permanece.

No Brasil, estudos como o de Maia (2015) destacam a redução da participação das mulheres nos cursos relativos à área de tecnologia da informação no Brasil, sobretudo nos anos mais recentes. Ao realizar uma série histórica do curso com o maior número de concluintes na área de tecnologia da informação, ciências da computação, entre os anos de 1991 e 2013, Maia (2015), constata não apenas a baixa participação das mulheres em todo o período analisado, mas acentuada sub-representação de mulheres nos períodos mais recentes.

Tais dados, coadunam com a pesquisa de Tatiele Souza (2016) que realizou uma análise da participação das mulheres no mercado de trabalho no campo da tecnologia da informação no Brasil a partir dos dados do censo de 1980, 1991³, 2000 e 2010. Os resultados

³ Com relação ao censo 1991 utilizamos três categorias: operadores de CPD, analistas de sistemas e programadores. A ocupação operadores de CPD apresentou elevado número de ocupados e ocupadas, acredita-se, que isto se deve a inserção de pessoas que trabalhavam em ocupações que utilizavam

indicaram que a participação de mulheres no campo da tecnologia da informação no Brasil permanece baixa em todo o período. No entanto, evidencia-se aumento da participação de mulheres entre 1980 e 1991, de 18% para 34%. Esse crescimento não se mantém nos anos posteriores, ao contrário, segue em redução, assim, em 2000 a participação feminina era de 23,4%, já em 2010 cai para 21%.

Tatiele Souza (2016) empreendeu análise do discurso e semiótica de publicações de revistas e sites na área de Tecnologia da Informação sobre trabalho, carreira e profissão a fim de compreender se havia uma difusão de valores associados às novas formas de gestão do trabalho e à uma identidade profissional ideal. A análise do discurso das matérias, empreendida entre os anos de 1984 e 2014, permitiu identificar não apenas a difusão de uma nova identidade do profissional de TI, mas também como essa nova identidade é marcada pelas relações de gênero e raciais.

Com relação a questão identitária, a pesquisa identificou um período que marca mudanças relacionadas a um perfil de profissional, em que há um rompimento com as ideias e valores relacionados à “profissão de informática” verificada no período de 1980 e a constituição de um novo ideal de profissional, com uma nova nomenclatura, “o profissional de TI”, que deve incorporar uma nova identidade orientada pela adesão aos ideais do empreendedorismo, autonomia, gestão de si e gosto pela mudança.

Essa nova identidade é genericada, isto é, o novo ideal de profissional construído a partir dos anos 1990 é constituído a partir de ideais, valores e representações sociais ligadas ao universo masculino em nossa cultura. Além disso, a análise quantitativa das imagens permitiu constatar a baixa presença de imagens de mulheres em geral e uma sub-representação de imagens de homens e mulheres negras. Assim como os estudos internacionais, a pesquisa indica a construção de estereótipos e de uma identidade profissional para a área de TI marcada pelos referenciais masculinos. Tal panorama contribui para compreender a crescente redução da participação das mulheres no mercado de trabalho em TI no Brasil. Além das questões relativas ao mercado de trabalho assalariado, torna-se importante compreender o modo como trabalhadores e trabalhadoras no campo articulam o tempo de trabalho a outras esferas da vida.

intensivamente as tecnologias da informação, como digitadores(as), e que, em alguma medida, foram incorporados(as) ao código.

Tal panorama, revela um quadro que nos faz indagar como as mulheres e os homens inseridos em uma ocupação construída a partir de referenciais masculinos articulam e constroem a relação entre trabalho remunerado e trabalho doméstico. Objetiva-se saber se, no âmbito doméstico, as mulheres que trabalham no campo da TI constroem formas mais igualitárias na divisão do tempo de trabalho e se há diferenciais de gênero na forma como os/as profissionais inseridos nesse campo lidam com o trabalho destinado à produção do viver.

Trabalho, relações de gênero e família em uma empresa pública

A empresa pública analisada foi criada em 1964 com o objetivo de modernizar e dar agilidade a setores estratégicos da administração pública brasileira, assim, presta serviços na área de tecnologia da informação e da comunicação para o setor público. A empresa é uma das maiores organizações públicas de TI no mundo, possui sede em Brasília e conta com 11 regionais distribuídas nas regiões fiscais do país. Além disso está presente em um número expressivo de capitais e possui escritórios em todos os Estados do país. A empresa possui cerca de 11 mil servidores(as), distribuídos nas diversas regiões do país e que ocupam postos de trabalho em diferentes áreas. Destaca-se a área de desenvolvimento responsável pelo desenvolvimento de aplicações e que agrega o grupo aqui analisado; em 2015, essa área contava com cerca de quatro mil funcionários(as).

A ampla estrutura da empresa, a alta quantidade de funcionários(as), a sua distribuição em várias regiões do país, a constituição de uma área específica de desenvolvimento, são características que justificam a escolha da empresa, já que permitiu o acesso a grande quantidade de funcionários da área, contribuindo para uma análise densa sobre o trabalho e a identidade dos/das profissionais no campo da tecnologia da informação. Outro elemento importante refere-se à forma de contratação. Como uma empresa pública, o vínculo de trabalho é, principalmente, CLT e a forma de contratação se dá por meio de concurso público. Tal característica se distancia do trabalho por projetos e sem vínculo empregatício formal que cresce nesse campo (CASTRO, 2013; BRIDI, 2013).

A maior parte dos/das funcionários/funcionárias da empresa pública assinalaram que trabalham de 30 a 40 horas, ainda que tenha havido uma quantidade expressiva de pessoas que

trabalham mais de 40 horas. A distribuição por sexo indicou que há um percentual maior de homens trabalhando mais de 40 horas que de mulheres. Resta saber se tais diferenças impactam no trabalho para a produção do viver e em outros tempos. Antes, vale apresentar alguns dados acerca da situação conjugal dos/das funcionários/funcionárias da empresa pública de TI.

Analisou-se a situação conjugal conforme o sexo e constatou-se que 70,1% das pessoas são casadas, 22,6% solteiras, 7,2% divorciadas ou separadas. Quanto à distribuição por sexo, constatou-se que 72,8% dos homens e 61,2% das mulheres são casadas. Ao mesmo tempo constata-se que há mais mulheres solteiras (26,2%) e divorciadas (12,5%) que homens solteiros (21,5%) e divorciados (5,7%). Destaca-se que a maior parte das pessoas, 51,8%, declararam ter filhos e nota-se percentuais similares entre a classe de homens (51,9%) e de mulheres (51,2%).

Sobre a associação entre situação conjugal, sexo e cor, a configuração dos dados indica que há um percentual mais elevado de mulheres brancas solteiras e divorciadas, seguida pelas mulheres negras, homens brancos e homens negros. O que sugere que a relação com o trabalho interfere de forma diferenciada os processos afetivos de homens e mulheres. Deve-se analisar até que ponto a inserção em um emprego relativamente estável e dotado de uma remuneração média pode ser um elemento que favorece o casamento para os homens e afasta as mulheres dessa relação, seja por opção, seja por conflitos relacionados ao trabalho reprodutivo e produtivo, ao passo que se constata um percentual maior de mulheres também separadas e divorciadas. (Vide tabela 1).

Tabela 1 – Situação conjugal conforme sexo e cor – Empresa pública de TI - 2014

Situação Conjugal	Homens Brancos		Homens Negros		Mulheres Brancas		Mulheres Negras	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
Casado(a)/Mora com companheiro(a)	136	72,0	55	77,5	35	58,3	14	70,0
Solteiro(a)	43	22,8	11	15,5	17	28,3	4	20,0
Divorciado(a)/Separado(a)	10	5,3	5	7,0	8	13,3	2	10,0
Viúvo(a)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	189	100,0	71	100,0	60	100,0	20	100,0

Fonte: Elaboração própria com base no *survey* aplicado as pessoas vinculadas à empresa pública de TI.

A análise sobre o uso do tempo de não trabalho permitiu constatar que, para os/as servidores/servidoras da empresa pública, a maior parte do tempo de não trabalho é destinada, com frequência, ao convívio familiar. O uso do tempo com amigos, em atividades culturais e atividades físicas figuraram na opção ocasionalmente. Vale ressaltar que as atividades que receberam alto percentual de pessoas que assinalaram a opção “nunca” se relaciona à realização de outros projetos de trabalho, cursos relacionados à tecnologia, curso de línguas e atividades religiosas. (Vide tabela 2).

Tabela 2 – Preenche o tempo de não trabalho – Empresa pública de TI - 2014

Porcentagem Preenche o tempo de não trabalho								
	1	2	3	4	5	6	7	8
Frequentemente	68,1	48,4	13,3	17,4	23,6	15,7	8,0	27,2
Ocasionalmente	29,7	44,0	63,3	56,5	37,1	64,0	35,2	39,1
Nunca	2,2	7,7	23,3	26,1	39,3	20,2	56,8	33,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Legenda: 1 – Com a família; 2 – com Amigos e amigas; 3 – Realizando outros projetos de trabalho; 4 – Cursos relativos à tecnologia; 5 – Atividades religiosas; 6 – Atividades culturais; 7 – Curso de idiomas; 8 Atividades esportivas.

Fonte: Elaboração própria com base no *survey* aplicado as pessoas vinculadas à empresa pública de TI.

Ainda que a maior parte do tempo de não trabalho seja destinada ao convívio familiar, identificou-se diferenciais de sexo em que um percentual maior de mulheres assinalou dedicar o tempo à família que de homens. Outra variável importante refere-se à situação conjugal em que as pessoas casadas também apresentaram maior índice de uso do tempo de não trabalho com a família se comparado ao percentual das pessoas solteiras e divorciadas.

Além disso, destaca-se a importância de se analisar o uso do tempo de não trabalho a partir da variável filhos. Identificou-se que, para as mulheres casadas, ter ou não ter filhos não altera o uso do tempo frequentemente destinado à família (100%), assim como a situação conjugal, à medida que todas as mulheres que têm filhos, casadas ou solteiras, também afirmaram que a maior parte do seu tempo de não trabalho é destinado à família. Tal situação não se apresenta da mesma forma para os homens, em que o total de homens casados que preenchem seu tempo de não trabalho frequentemente com a família é de 92,2%, já de homens casados com filhos é de 94,5%.

Outro dado importante refere-se ao percentual maior de homens que realizam cursos relativos à tecnologia que as mulheres, seja frequentemente ou ocasionalmente, o que sugere um investimento maior por parte dos homens no trabalho. Compreender por que razões esse quadro se constitui exige outras pesquisas de caráter qualitativo, mas os dados aqui permitem indicar que a alta dedicação à família por parte das mulheres pode impactar no uso do tempo para outros fins e constituir trajetórias diferenciadas de homens e mulheres no campo do trabalho de forma desigual. Assim, vale analisar como homens e mulheres no campo da tecnologia da informação lidam com o trabalho reprodutivo.

Divisão sexual do trabalho reprodutivo na empresa pública: relações tradicionais ou modernas?

Se na parte anterior foi possível constatar que sexo e situação conjugal impactam de modo distinto os usos do tempo de não trabalho, nesta parte, a análise recai sobre o modo como homens e mulheres que trabalham em uma área extremamente moderna lidam com o trabalho reprodutivo. Assim, analisa-se como profissionais da área de TI articulam o trabalho remunerado com as atividades domésticas e o cuidado com os filhos.

A primeira questão teve por objetivo saber se os/as profissionais da área realizam afazeres domésticos em sua residência e constatou-se que a maior parte das pessoas (90,3%) desempenha essas tarefas. Nota-se pouca diferença na distribuição por sexo, assim, é similar a quantidade de homens (90,2%) e de mulheres (91,2%) que afirmam exercer as atividades.

Com respeito ao tempo dedicado aos afazeres domésticos, identificou-se uma média de 9,1 horas semanais entre os/as profissionais vinculados à empresa pública. Todavia há diferenciais de sexo; a média de horas das mulheres dedicadas aos afazeres domésticos é de 13 horas e dos homens 9 horas, indicando, assim, que as mulheres trabalham 4 horas a mais que homens na esfera doméstica.

Outro elemento importante refere-se à divisão sexual do trabalho doméstico, isto é, como as atividades que precisam ser realizadas no interior de uma residência são divididas. Para tal análise, apresentou-se um conjunto de atividades relativas aos afazeres domésticos como limpar casa, lavar louça, lavar roupa, varrer a casa, preparar refeições, dar banho nas crianças, ensinar a lição de casa e passar um tempo com os filhos. Solicitou-se aos/às

profissionais a indicação de quem realiza a atividade: a própria pessoa, o cônjuge, filhos e demais integrantes da família, empregada doméstica ou agregados.

No caso das mulheres, a maior parte das atividades, excetuando-se retirar o lixo, são realizadas pelas próprias mulheres ou por empregadas domésticas, o que indica que a figura do parceiro não se apresenta na execução das atividades. Em tarefas como lavar a louça, lavar a casa e lavar a roupa, a participação do cônjuge é inexistente e tais atividades são realizadas pelas próprias mulheres, por empregadas domésticas ou demais integrantes da família. Por outro lado, atividades como passar um tempo com as crianças, ensinar a lição, fazer as compras são divididas em maior proporção com o cônjuge. (Vide tabela 3)

Tabela 3 – Afazeres domésticos – Mulheres – Empresa pública de TI - 2015

Responsável pela tarefa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Eu	40,0	15,0	37,5	17,5	17,5	50,0	28,8	16,7	45,0	24,3	25,0
Meu cônjuge	0,0	0,0	0,0	1,2	3,8	6,2	3,8	0,0	5,0	0,0	6,2
Eu e meu cônjuge (compartilhamos as tarefas)	21,2	10,0	15,0	6,2	10,0	33,8	13,8	50,0	45,0	7,3	17,5
Filhos e demais integrantes da família	6,2	8,8	8,8	7,5	8,8	8,8	8,8	5,6	0,0	0,0	12,5
Empregada doméstica	31,2	58,8	37,5	58,8	56,2	0,0	27,8	27,8	5,0	2,7	35,0
Agregados	0,0	1,2	0,0	1,2	1,2	1,2	5,0	0,0	—	—	2,5
Não se aplica	1,2	6,2	1,2	7,5	2,5	0,0	12,5	0,0	—	—	1,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Legenda: 1- Lavar louça; 2 - Lavar a casa; 3 - Lavar a roupa; 4 -Passar a roupa; 5 - Varrer a casa; 6 - Fazer as compras do supermercado; 7 - Preparar as refeições; 8 - Dar banho nas crianças; 9 - Ensinar as lições da escola; 10 - Passar um tempo com filhos(as); 11 - Retirar o lixo.

Fonte: Elaboração própria com base no *survey* aplicado as pessoas vinculadas à empresa pública de TI.

Para os homens, identifica-se uma situação distinta. Há menor proporção de homens que se declararam principais responsáveis pelos afazeres domésticos se comparado às mulheres. A divisão das tarefas com o cônjuge, a responsabilização do cônjuge pela tarefa e a

delegação à empregada doméstica são os três arranjos principais para a realização das tarefas domésticas no caso dos homens.

A única atividade doméstica na qual se verifica que os homens são os principais responsáveis refere-se à tarefa retirar o lixo. Em atividades como lavar a louça, lavar a casa, lavar a roupa e dar banho nas crianças, apenas homens assinalaram que o cônjuge é responsável pela atividade, as mulheres não apontaram tal opção. Vale ressaltar que embora os homens utilizem o serviço doméstico remunerado, o fazem em menor proporção que as mulheres, já que existe a figura do cônjuge que assume, em grande medida, boa parte dos afazeres domésticos. (Vide tabela 4)

Tabela 4 - Afazeres domésticos – Homens– Empresa pública de TI - 2015

Responsável pela tarefa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Eu	22,6	8,3	16,2	9,4	12,0	36,1	18,0	9,0	25,5	9,2	41,4
Meu cônjuge	12,8	14,3	32,7	21,4	16,5	9,0	25,6	14,6	17,6	1,5	4,5
Eu e meu cônjuge (compartilhamos as tarefas)	44,0	18,8	21,4	12,4	30,1	48,5	33,5	62,9	53,9	86,3	34,6
Filhos e demais integrantes da família	4,9	2,6	3,0	2,6	4,5	2,3	3,0	6,7	2,9	3,1	4,5
Empregada doméstica	12,4	47,4	20,7	41,7	33,5	1,9	10,2	4,5	0,0	0,0	12,8
Agregados	1,9	2,6	3,8	3,0	2,3	1,1	1,9	2,2	—	—	0,8
Não se aplica	1,5	6,0	2,3	9,4	1,1	1,1	7,9	-	—	—	1,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Legenda: 1- Lavar louca; 2 - Lavar a casa; 3 - Lavar a roupa; 4 -Passar a roupa; 5 - Varrer a casa; 6 - Fazer as compras do supermercado; 7 - Preparar as refeições; 8 - Dar banho nas crianças; 9 - Ensinar as lições da escola; 10 - Passar um tempo com filhos(as); 11 - Retirar o lixo.

Fonte: Elaboração própria com base no *survey* aplicado as pessoas vinculadas à empresa pública de TI.

Tal configuração revela que homens e mulheres no campo da TI articulam trabalho remunerado e trabalho doméstico de forma distinta. A divisão sexual do trabalho destinado a produção do viver indica que as mulheres são as principais responsáveis pelos afazeres domésticos e quando não o fazem delegam à empregada doméstica e, em menor proporção, a outros integrantes da família. O que indica a sobrecarga de trabalho, a dupla jornada de trabalho e também, a bipolarização do trabalho feminino.

Trabalho, relações de gênero e família no contexto do trabalho flexível

A decisão por analisar um grupo de profissionais inseridos em formas flexíveis de trabalho, refere-se à heterogeneidade das possibilidades de trabalho no campo da tecnologia da informação e a dificuldade de categorizar os/as trabalhadores(as), à medida em que há uma proliferação de formas flexíveis de trabalho (BRIDI, 2013; CASTRO, 2013; KREIN; CASTRO, 2015). A heterogeneidade das formas de trabalho evidencia-se no aumento de sites destinados a *freelancers* e da procura de empresas pela contratação de trabalhadores(as) nessa modalidade⁴ de trabalho, o que permite que profissionais possam estar inseridos em diferentes projetos e diferentes modalidades de contratação. A dificuldade de caracterizar empresas e trabalhadores(as) na área de tecnologia da informação pode ser observada em estudo realizado pela Softex (2009) sobre a indústria brasileira de serviços de TI (IBSS) que, analisando o período de 2003 a 2009, indica o crescimento das empresas que compõem o setor, especificamente, as que possuem até 4 empregados.

Esse crescimento é observado tanto em microempresas que fornecem consultoria em hardware e “que reúnem alguns poucos especialistas que prestam serviços de consultoria pura, em geral de alto valor agregado, para clientes de outros setores” (SOFTEX, 2009, p. 31), quanto na área de desenvolvimento de software sob encomenda e consultoria em software (ENCO), que comporta empresas que não são dotadas de uma estrutura empresarial, que “prescindem de um local próprio para desenvolvimento das suas atividades e não arcam com os custos e as despesas operacionais típicas de uma empresa” (SOFTEX, 2009 p. 30). Trata-se de empresas de fachada em que substitui-se os vínculos formais de trabalho, pela contratação de pessoas jurídicas, mas que na prática, as relações de subordinação que caracterizam o trabalho assalariado permanecem (KREIN; CASTRO, 2015). É esse panorama orienta a decisão por analisar a diversidade do trabalho flexível no campo da tecnologia da informação, sem focalizar um grupo específico.

⁴ Em reportagem veiculada pela Revista Exame em 2013 o destaque é para o crescimento da contratação de *freelancers* por parte de grandes empresas como IBM e Google, destacando a redução de custos das empresas e o aumento da liberdade dos/das trabalhadores(as). Disponível em: < <http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/1035/noticias/flexivel-e-mais-barato> > Acesso em: janeiro, de 2014.

O questionário desse grupo foi respondido por 118 pessoas de quase todas as regiões do país e evidenciou a heterogeneidade nas modalidades de trabalho e vínculo empregatício no campo da TI. Identificou-se seis modalidades de trabalho: *freelancers*, empreendedores(as), prestadores(as) de serviço a uma única empresa, prestadores(as) de serviço a diversas empresas e consultores(as). Esta heterogeneidade nos leva a denominar esse agrupamento de “profissionais inseridos em formas flexíveis de trabalho e empreendedores(as)” ou (PROFLEM). O objetivo aqui é apresentar as características gerais desse agrupamento.

No *survey* aplicado apresentou-se as características de cada forma de trabalho, assim, *freelancer* refere-se ao trabalho sem contrato formal em que os acordos são firmados por meio de sites e empresas especializadas ou rede de contatos. Empreendedores(as) reporta às pessoas que possuem projetos de desenvolvimento próprio e que visam a consolidação e crescimento do empreendimento, característico do modelo de *startups*. Já os/as consultores(as) prestam consultoria a diversas ou uma empresa a fim de melhorar ou desenvolver soluções. Além dessas modalidades, apresentamos a possibilidade de prestação de serviços a uma ou diversas empresas, que caracteriza, em grande medida, o trabalho via pessoa jurídica que constituem-se como formas disfarçadas de trabalho assalariado.

A distribuição por sexo, segue a tendência geral, indicando elevado percentual de homens (82,1%) se comparado ao percentual de mulheres (17,9%). Por outro lado, a distribuição por sexo e cor aponta para um equilíbrio maior entre pessoas brancas e negras, se comparado ao agrupamento da empresa pública, em que 41,9% dos homens são brancos, 40,2% dos homens são negros, 9,4% das mulheres são brancas e 8,5% das mulheres são negras.

A questão etária é um fator importante nas ocupações no campo da TI. Neste agrupamento, identificou-se uma média de idade de 30 anos e a predominância de pessoas nas faixas etárias entre 17 e 31 anos que comportam mais da metade do total de respondentes (58%). Essa configuração aproxima-se de estudos e pesquisas no campo que indicam que esse agrupamento é constituído por um perfil mais jovem (POCARO, 2013), além disso, se distancia do perfil evidenciado na empresa pública.

A distribuição por sexo e faixa etária indica que o maior percentual de homens, 26%, concentra-se na faixa de 27 a 31 anos, diferente das mulheres que, em sua maioria, 38,1%, integram a faixa de 22 a 26 anos. Tal distribuição revela as formas diferenciadas de inserção de homens e mulheres no campo. Se nas formas flexíveis de trabalho há um percentual maior de mulheres nas faixas etárias mais jovens; na empresa pública, cuja a principal forma de contrato de trabalho é a CLT, há um percentual menor de mulheres jovens e maior de mulheres mais velhas, indicando a redução da participação de mulheres em contextos organizacionais formais, pelo menos nos grupos analisados. Destaca-se que o inverso ocorre com os homens, concentrados nas faixas etárias mais altas, isto é, de 32-36 anos. Tal configuração sugere que homens e mulheres inserem-se na ocupação e em contextos organizacionais de trabalho de modo diferenciado.

Ao analisar a idade conforme sexo e cor evidencia-se que enquanto 55,1% dos homens brancos e 55,2% dos homens negros tem até 31 anos, 81,9% das mulheres brancas e 60% das mulheres negras estão nessa faixa de idade. Tal disposição indica não apenas que as mulheres são mais jovens, mas um alto percentual de mulheres brancas. Ao que parece, a redução, sobretudo, das mulheres brancas em vínculos formais de trabalho nos anos mais recentes, como ocorreu na empresa pública, sugere que elas passaram a integrar em maior peso trabalhos flexíveis.

Ao analisar as modalidades de trabalho, as quais as pessoas nesse agrupamento estão vinculadas, constata-se que a maior parte são prestadoras de serviço a uma única empresa (45,5%), em seguida estão os/as *freelancers* (18,1%), prestadores(as) de serviço a várias empresas (15,7%), empreendedores(as) (10,7%) e consultores(as) (9,9%). É importante observar que as pessoas tinham a possibilidade de marcar mais de uma opção, por isso, a soma do quantitativo de modalidades é maior que a quantidade de respondentes.

A distribuição por sexo indica que a maior parte das mulheres são prestadoras de serviço a uma única empresa (60%), em seguida estão as *freelancers* (20%) e, em menor proporção, as prestadoras de serviço a diversas empresas, empreendedoras e consultoras, todas, com o mesmo percentual, a saber, 6,7%. Já entre os homens, a maior parte (43,4%) também presta serviço a uma única empresa, em seguida estão os *freelancers* (17,9%),

prestadores de serviço a diversas empresas (17%), empreendedores (11,3%) e, por fim, consultores (10,4%).

Este panorama indica que a maior quantidade dos/das profissionais inseridos em formas flexíveis de trabalho estão em relações disfarçadas de trabalho assalariado, à medida em que prestam serviço a uma única empresa. Em seguida está a modalidade *freelancer* caracterizada pelo caráter temporário e pela ausência de contrato de trabalho e, por fim, estão as modalidades próximas de um trabalho mais autônomo: empreendedores(as), prestadores(as) de serviço a diversas empresas e consultores(as). Nota-se diferenciais de gênero em que há um percentual maior de mulheres inseridas no trabalho de prestação de serviço a uma única empresa e no trabalho de *freelancer* se comparada ao percentual de homens. Por outro lado, há maior concentração de homens nas modalidades empreendedor, consultor e prestador de serviço a diversas empresas que de mulheres.

O fato de um percentual maior de homens concentrarem-se nas atividades relativas à consultoria, ao empreendedorismo e à prestação de serviços a diversas empresas, pode explicar os motivos de os homens concentrarem-se nas faixas etárias mais avançadas que as mulheres. Essas formas de trabalho ou de negócio exigem um conhecimento maior na área, a constituição de uma rede de contatos, no caso da consultoria e da prestação de serviços, além de investimentos em capital, no caso do empreendedorismo.

Constatamos que a média de tempo de trabalho na área de TI dos homens é mais alta (7,1 anos) que a das mulheres (3,5 anos). Esse panorama indica que enquanto as mulheres mais novas inserem-se em formas flexíveis de trabalho, muito próximas do trabalho assalariado, ou estão em contratos de trabalho totalmente informais, como é o caso do trabalho de *freelancer*, os homens estão em atividades flexíveis mais voltadas à constituição do próprio negócio. (Vide tabela 5).

Tabela 5 – Forma como se identifica no trabalho conforme o sexo - PROFLEM – Brasil – 2015

Como se identifica, no que se refere ao trabalho	Total			
	Masculino	%	Feminino	%
Freelancer	19	17,9	3	20,0
Prestador(a) de serviço a uma única empresa	46	43,4	9	60,0
Prestadora de serviço a diversas empresas	18	17	1	6,7

Empreendedor(a)	12	11,3	1	6,7
Consultor	11	10,4	1	6,7
Total	106	100	15	100,0

Fonte: Elaboração própria com base no *survey* aplicado ao agrupamento PROFLEM

Constatou-se que a maior parte das pessoas inseridas nesse agrupamento, 68,1%, possuem mais de uma atividade de trabalho e, conseqüentemente, diferentes vínculos empregatícios, uma prática já evidenciada em estudos da área (CASTRO, 2013). Destaca-se que 70,6% das mulheres e 67,5% dos homens afirmaram realizar outra atividade.

Ao correlacionar a forma como a pessoa se identifica no trabalho e o vínculo empregatício da segunda ocupação, constatou-se que a maior parte das pessoas, independente da modalidade de trabalho, possui vínculos informais e flexíveis na segunda ocupação. O que indica que a maior parte das pessoas inseridas nesse agrupamento não tem proteção trabalhista, como é o caso dos/das *freelancers* que não possui contratos de trabalho formais nem na primeira tão pouco na segunda ocupação.

No entanto, há diferenciais em que há um percentual maior de pessoas que se identificaram como empreendedoras (92,9%), consultoras (60,8%), prestadoras de serviço a diversas empresas (77,7%) e *freelancers* (59,4%) em vínculos informais e flexíveis de trabalho na segunda ocupação que, prestadores(as) de serviço a uma única empresa (44,4%).

Tal configuração indica que profissionais inseridos no campo da tecnologia da informação não apenas trabalham em diferentes projetos, como já apontado em pesquisas na área (BRIDI, 2013), mas podem estar vinculados à diferentes formas contratuais de trabalho, transitando entre as relações formais, informais e flexíveis de trabalho.

Quanto ao tempo de trabalho, constata-se que a média de horas trabalhadas nesse agrupamento é de 41 horas. Há diferenças na distribuição por sexo em que os homens trabalham em média 42 horas e as mulheres 36 horas.

A modalidade de trabalho também indica diferenciais na média de horas trabalhadas. Assim, identifica-se que quanto mais flexível é a forma contratual de trabalho, mais horas as pessoas trabalham. Empreendedores(as) e *freelancers*, apresentaram as maiores médias de horas trabalhadas, respectivamente, 49 e 48 horas. Embora sejam grupos totalmente distintos, a quantidade de trabalho é semelhante. Em seguida estão prestadores(as) de serviços a diversas

empresas e consultores(as), respectivamente, 46 e 45 horas, por fim, estão as pessoas que trabalham para uma única empresa, em média, 41 horas.

Esta configuração indica que o trabalho prestado a uma única empresa fica próximo da quantidade de horas trabalhadas previstas na legislação trabalhista, indicando, assim, que prestadores(as) de serviço a uma única empresa cumprem jornadas de trabalho similares as pessoas que são funcionárias de empresas, mais um indício de que são formas de trabalho assalariadas disfarçadas. (Vide tabela 6)

Tabela 6– Quantidade de horas trabalhadas conforme modalidade de trabalho – PROFLEM – 2014

Identificação no trabalho	Freelancer	Prestador(a) de serviço (única empresa)	Prestador(a) de serviço (diversas empresas)	Empreendedor	Consultor
Média de horas trabalhadas semanalmente	48	41	45	49	46

Fonte: Elaboração própria com base no *survey* aplicado ao agrupamento PROFLEM

A distribuição por sexo aponta que as mulheres que se autoidentificaram como *freelancers*, empreendedoras e prestadoras de serviço a uma única empresa apresentaram uma média de horas trabalhadas abaixo da média geral, respectivamente, 31 horas, 35 horas e 30 horas. Já as mulheres que se identificaram como prestadoras de serviço a diversas empresas e consultoras apresentaram média de horas trabalhadas acima da média geral, respectivamente, 60 horas e 44 horas. Ao contrário do que ocorre na classe de mulheres, entre os homens, evidencia-se que a maior média de horas trabalhadas ocorre nas modalidades *freelancer* e empreendedor, respectivamente, 52 e 50 horas. Em seguida está a modalidade consultor, 46 horas, e prestador de serviço a uma única empresa e a diversas empresas, ambas, com média de 43 horas semanais.

Os dados evidenciam que o tempo de trabalho é utilizado de modo diferenciado, conforme a inserção nas diversas modalidade de trabalho e conforme o gênero, em que a escolha pelo trabalho de *freelancer* e de empreendedor(a) pode ter razões distintas conforme o sexo: para os homens, a constituição do próprio negócio e para as mulheres, a articulação do trabalho com outras atividades, como as atividades domésticas, de cuidado com os filhos, mas também de ensino e aprendizagem.

Quadro 1 – Quantidade de horas trabalhadas semanalmente conforme sexo e modalidade de trabalho - PROFLEM - Brasil – 2015

Modalidade de trabalho	Média de horas trabalhadas semanalmente	
	Mulher	Homem
Freelancer	31	52
Prestador(a) de serviço (única empresa)	30	43
Empreendedor(a)	35	50
Consultor(a)	44	46
Prestadora de serviço (Diversas empresas)	60	43

Fonte: Elaboração própria com base no *survey* aplicado ao agrupamento PROFLEM.

Com relação à remuneração foi possível constatar que a maior parte das pessoas, 43%, recebem entre um e três salários mínimos. Em seguida, estão as que recebem entre cinco e dez salários mínimos (19,4%) e entre três e cinco salários mínimos (18,3%). Em menor proporção estão aquelas que recebem até um salário mínimo (8,6%), mais de dez salários mínimos (6,5%) e menos de um salário mínimo (4,3%).

Ao realizar a distribuição por sexo e cor evidencia-se que embora todos os segmentos estejam em maioria na classe entre um e três salários mínimos, há presença mais expressiva de mulheres negras (57,1%) e homens negros (47,1%) nessa faixa de salário. O contrário é evidenciado nas faixas acima de três salários mínimos em que há um percentual mais alto de mulheres brancas (55%) e homens brancos (47,7%). Importa destacar que na faixa salarial acima de 10 salários mínimos não há mulheres brancas e negras, o que indica que apenas homens integram a faixa e, em maior proporção brancos. Esta configuração revela que no campo da tecnologia da informação, há diferenciais de gênero e raciais e as mulheres negras não são apenas minoria, mas percebem as menores remunerações.

Os diferenciais de gênero, modalidade de trabalho e tempo de trabalho apresentados impulsiona as análises sobre o trabalho destinado à produção do viver, com o objetivo de verificar se essas diferenças se relacionam a formas distintas de articulação com o trabalho remunerado. Antes de tratar, especificamente, dessa temática, vale analisar a situação conjugal, a taxa de fecundidade e como as pessoas inseridas nesse agrupamento utilizam seu tempo de não trabalho.

Os dados indicam que há um percentual mais elevado de pessoas solteiras no agrupamento do que de casadas e divorciadas/separadas. Por outro lado, identifica-se que há um percentual maior de mulheres solteiras (brancas e negras) do que de homens (brancos e negros). Além disso, há percentual um pouco maior de homens com filhos que de mulheres, tal configuração nos instiga a analisar se esses elementos interferem na forma de utilização do tempo de não trabalho. (Vide tabela 7)

Tabela 7 – Situação conjugal conforme sexo e cor - PROFLEM - Brasil - 2015

Situação Conjugal	Homens brancos		Homens negros		Mulheres brancas		Mulheres negras	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
Casado(a)	21	42,9	25	53,2	4	36,4	4	40,0
Solteiro(a)	25	51,0	21	44,7	7	63,6	6	60,0
Divorciado(a)/separado(a)	3	6,1	1	2,1	0	0,0	0	0,0
Total	49	100	47	100	11	100,0	10	100,0

Fonte: Elaboração própria com base no *survey* aplicado ao agrupamento PROFLEM.

Apresentou-se diversas possibilidades sobre o uso do tempo de não trabalho: com a família, realizando outros projetos de trabalho, com amigos/amigas, em atividades religiosas, em cursos, em atividades culturais, atividades esportivas e buscou-se saber como homens e mulheres experienciam esse tempo.

Constatou-se que o tempo de não trabalho é despendido pela maior parte das pessoas em atividades que não estão diretamente relacionadas ao trabalho e à formação, ou seja, com a família e amigos e, em menor proporção, em atividades esportivas e religiosas. Com relação às atividades concernentes ao processo de trabalho e à formação, identifica-se que há um percentual mais alto de pessoas que despendem seu tempo de não trabalho em cursos de formação, atividades culturais, realizando outros trabalhos e, em menor proporção, em cursos de idiomas.

A análise do uso do tempo de não trabalho correlacionada com sexo e situação conjugal evidenciou semelhanças e diferenças se comparada ao agrupamento da empresa pública. As semelhanças se referem ao alto percentual de mulheres que despendem seu tempo frequentemente com a família e com os/as amigos se comparado aos homens. Por outro lado, há diferenças; entre profissionais inseridos/inseridas em formas flexíveis e empreendedores/empreendedoras, as mulheres solteiras despendem mais tempo que as

mulheres casadas à família e, inclusive, as mulheres que possuem filhos. Os homens casados e com filhos afirmaram passar mais tempo com a família que as mulheres casadas com filhos. O fato de haver um baixo índice de mulheres casadas pode ter afetado a amostra, mas também pode indicar que essas mulheres, mais jovens, possuem relações distintas das tradicionais.

Interessante perceber que a situação conjugal, assim como evidenciado no agrupamento da empresa pública, influencia a realização ou não de determinadas atividades. Assim, em atividades esportivas, não apenas os homens (29,3%) realizam em maior proporção a atividade que as mulheres (17,6%), mas há um maior percentual de mulheres casadas que nunca realizam a atividade (57,1%) do que de homens casados (38,3%). Vale ressaltar que as mulheres casadas apresentam a maior proporção de pessoas que não exerce atividade esportiva e os homens solteiros apresentam a menor proporção (28,9%).

Destaca-se que, enquanto a diferença entre homens solteiros e homens casados que nunca realizam a atividade é de cerca de 10 pontos percentuais, a diferença entre mulheres casadas e homens solteiros que não realizam a atividade é bem mais expressiva: 18,8 pontos percentuais. As atividades religiosas são realizadas por um percentual maior de mulheres que de homens. Por outro lado, há diferenciais conforme a situação conjugal em que homens e mulheres casados realizam a atividade em maior proporção que homens e mulheres solteiros/solteiras.

Ao analisar as atividades relativas a cursos de certificação, verifica-se percentual mais elevado de homens que realizam a atividade, frequentemente ou ocasionalmente, 77,3%, que mulheres, 58,8%. Ao passo que há um percentual mais elevado de mulheres que afirmaram nunca realizar tal atividade (41,2%) se comparado aos homens (22,7%). Situação diferente ocorre com relação às atividades culturais, em que há um percentual mais alto de mulheres que as realizam frequentemente ou ocasionalmente, 81,2%, que homens, 79,4%.

Quanto à realização de outros trabalhos, verifica-se que há um percentual maior de mulheres casadas que não realizam a atividade que de homens casados, homens solteiros e mulheres solteiras ou divorciadas. Ter ou não filhos também interfere no exercício dessa atividade — mulheres casadas e solteiras que possuem filhos, em sua maioria, nunca exercem outras atividades remuneradas. Diferentemente dos homens. Os solteiros afirmam realizar a atividade com frequência; já entre os casados há percentual significativo que exerce a

atividade ocasionalmente. Em cursos de idiomas, identifica-se maior percentual de mulheres casadas realizando a atividade que os demais segmentos.

Esse quadro indica que o uso do tempo de não trabalho se diferencia para homens e mulheres, há um percentual maior de mulheres que utilizam o seu tempo com a família e amigos que de homens. Por outro lado, há um percentual maior de homens realizando outras atividades de trabalho e cursos relativos à tecnologia da informação. Tal disposição é acentuada quando se analisa a situação conjugal, em que mulheres casadas realizam em menor proporção atividades desportivas, outros trabalhos e cursos relacionados à tecnologia, que homens. Os homens solteiros que têm filhos, por exemplo, realizam com maior frequência atividades esportivas e outros trabalhos que as mulheres solteiras que têm filhos e que as mulheres casadas.

Divisão sexual do trabalho reprodutivo no contexto do trabalho flexível: relações tradicionais ou modernas?

Para verificar como ocorre a divisão sexual do trabalho de profissionais inseridos/inseridas em formas flexíveis de trabalho e empreendedores/empreendedoras importa apresentar alguns dados relativos à organização familiar. Já indicamos que a maior parte das pessoas inseridas nesse agrupamento são solteiras e sem filhos, vale destacar que a maioria (62,7%) afirmou que não mora com os pais e 37,3% assinalou que vive com os pais. Esses dados são importantes para a análise da divisão sexual do trabalho que será realizada em subsequência.

Quanto à realização de afazeres domésticos, constata-se que a maior parte das pessoas afirmaram desempenhar a atividade e evidencia-se um percentual um pouco maior de homens (92,5%) que de mulheres (90,9%). Quanto a quantidade de horas despendidas em afazeres domésticos, constatou-se uma média de 6 horas semanais, sendo que a média de horas de trabalho das mulheres é superior (8 horas) a dos homens (5 horas). Embora um percentual um pouco maior de homens tenha assinalado que realiza atividades domésticas em sua residência, a quantidade de horas dedicadas pelas mulheres é muito superior à dedicada pelos homens.

Eu	35,8	26	25,7	25	32,9	36,6	29,2	21,4	26,9	25	46,7
Meu cônjuge	10,4	13,7	27,0	18,1	11	4,2	18,1	0,0	11,5	6,2	10
Eu e meu cônjuge (compartilhamos as tarefas)	35,8	24,7	18,9	18,1	31,5	40,8	29,2	60,7	50	0,0	25,6
Filhos e demais integrantes da família	13,4	13,7	14,9	11,1	9,6	11,3	11,1	7,1	7,7	17,7	8,9
Agregados	4,5	5,5	5,4	5,6	5,5	1,4	4,2	10,7	3,8	2,1	4,4
Não se aplica	-	16,4	8,1	22,2	9,6	0,0	8,3	-	-	-	4,4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Legenda: 1- Lavar louca; 2 - Lavar a casa; 3 - Lavar a roupa; 4 -Passar a roupa; 5 - Varrer a casa; 6 - Fazer as compras do supermercado; 7 - Preparar as refeições; 8 - Dar banho nas crianças; 9 - Ensinar as lições da escola; 10 - Passar um tempo com filhos(as); 11 - Retirar o lixo.

Fonte: Elaboração própria com base no *survey* aplicado as pessoas vinculadas à empresa pública de TI.

Revelou-se que entre profissionais inseridos/inseridas em formas flexíveis de trabalho e empreendedores/empreendedoras, há um percentual maior de mulheres que compartilham as tarefas com o cônjuge ou que delegam atividades ao cônjuge, se comparado aos profissionais vinculados à empresa pública. O fato de as mulheres nesse agrupamento serem mais jovens pode influenciar na exigência de relações mais igualitárias no trabalho doméstico.

A análise permite constatar que as mulheres no agrupamento PROFLEM são as principais responsáveis pelos afazeres domésticos e, portanto, trabalham mais tempo nessa esfera. Deve-se ressaltar que as atividades em que há maior compartilhamento das tarefas são realizadas com os filhos, como dar banho nas crianças e ensinar a lição de casa. Mesmo nessas situações, evidencia-se que, enquanto 13,3% das mulheres afirmam ser as principais responsáveis pelo banho das crianças, 5,6% dos homens o fazem. Enquanto 20% das mulheres compartilham as tarefas, 18% dos homens o fazem. No preparo das refeições, percebe-se desigualdade similar, enquanto 43,8% das mulheres preparam as refeições, 20,2% dos homens o fazem.

Tal situação indica que os estereótipos tradicionais de gênero orientam a divisão sexual do trabalho doméstico entre profissionais no campo da tecnologia da informação. Corroborando estudos internacionais que indicam que a articulação do tempo de trabalho e de não trabalho afeta de forma acentuada as mulheres, impactando a organização da carreira, o

tempo dedicado ao trabalho remunerado, a realização de cursos e, assim, na trajetória profissional. Para os homens, o tempo dedicado ao trabalho doméstico se constitui por tarefas que demandam menor tempo, permite maior dedicação ao trabalho remunerado e, assim, aumentam as chances de ascensão profissional, o inverso ocorre entre as mulheres e evidencia as desigualdades que articulam as diferentes esferas do trabalho (MÉDA, 2002).

Além disso, deve-se destacar que estamos analisando um agrupamento caracterizado pela flexibilidade nas modalidades de contratação e pelo empreendedorismo. Assim, torna-se importante compreender os motivos que levam homens e mulheres a escolherem esse tipo de trabalho. Foi possível constatar que as mulheres investem menos horas no trabalho remunerado, mas a análise do trabalho destinado à produção do viver indica que elas despendem maior tempo neste trabalho que os homens. Esse panorama sugere que homens e mulheres se inserem em trabalhos flexíveis por motivos diferenciados.

Ao apresentar um conjunto de justificativas acerca do significado de trabalhar de forma autônoma⁵, verificou-se que a maior parte das mulheres concordou totalmente com duas questões associadas aos motivos de se inserir nesse tipo de trabalho: compatibilizar o tempo dedicado à família e ao trabalho remunerado e uma forma de compatibilizar horários de estudo e trabalho a fim de ter, no futuro, um emprego estável.

Em relação ao tempo dedicado à família, enquanto 41,2% das mulheres concordaram totalmente com a questão, apenas 26,6% dos homens o fizeram. Já na questão que indica que o trabalho flexível é uma forma de articular tempo de trabalho e estudo para a conquista de um emprego estável, 52,9% das mulheres concordaram totalmente e apenas 25,3% dos homens deram a mesma resposta.

Já para os homens, as questões que apresentaram maior percentual de concordância total sobre o significado de ser um profissional autônomo se relaciona com a questão econômica e ao fato de não possuir um chefe. Enquanto 45,6% dos homens concordaram totalmente com a questão de que trabalhar de forma autônoma significa ser o único responsável pelos seus rendimentos, apenas 37,5% das mulheres assim declararam. Na opção

⁵ A palavra autônomo foi utilizada num sentido específico “em oposição à vínculos formais de trabalho: CLT, servidor público e empregado público”.

que indica que trabalhar de forma autônoma significa ter maiores rendimentos, 32,5% dos homens concordaram totalmente e apenas 11,8% das mulheres o fizeram.

Tal configuração permite compreender que, para as mulheres, a inserção em formas de trabalho flexíveis constitui um modo de articular trabalho remunerado à produção do viver ou ao estudo. Para os homens, constitui uma forma de auferir maiores rendimentos, sendo a questão econômica o elemento central e não a questão familiar ou educacional. É justamente essa configuração que permite compreender o porquê de homens trabalharem mais horas na esfera pública que as mulheres: eles realizam menos atividades domésticas e às mulheres atribui-se a responsabilidade da articulação entre trabalho remunerado e trabalho doméstico.

Considerações Finais

A análise das relações entre trabalho e família, a partir das diferentes modalidades de trabalho permitiu evidenciar que homens e mulheres vivenciam essas esferas de modo diferenciado. Ainda que as mulheres no campo da tecnologia da informação tenham rompido barreiras e se inserido em áreas majoritariamente ocupadas por homens, a divisão do trabalho doméstico segue os padrões tradicionais, nos quais as mulheres são as principais responsáveis pelos afazeres domésticos.

Para as mulheres vinculadas à empresa pública, o modelo da delegação das atividades está mais presente e para as mulheres inseridas em formas flexíveis de trabalho, a articulação do trabalho doméstico e do trabalho remunerado configura a dinâmica. Os homens despendem menos tempo nas atividades destinadas a produção do viver e têm outras figuras como cônjuge e demais integrantes da família, além da figura da empregada doméstica na realização das atividades. Essa configuração indica que homens e mulheres experienciam o trabalho de forma diferenciada e a menor quantidade de horas dedicadas pelas mulheres na esfera pública são consumidas na alta quantidade de afazeres domésticos. Este padrão interfere no tempo destinado à formação, ao cuidado de si, ao tempo livre e acarreta desigualdades para as mulheres a curto, médio e longo prazo. Desigualdades que podem ser observadas no menor tempo dedicado a formação, atualização e ao trabalho que pode acarretar, em curto e médio prazo, na redução das chances de competir de forma igual no mercado de trabalho, sobretudo,

em uma área marcada pelas rápidas mudanças tecnológicas que interferem nos processos de trabalho e qualificação.

Referências

ABBATE, JANET. Popular Images of Computing and Women's Historical Experiences. In: MISA, Thomas J. **Gender Codes: Why Women Are leaving Computing. Hoboken**, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, 2010.

ABBATE, JANET. Popular Images of Computing and Women's Historical Experiences. In: MISA, Thomas J. **Gender Codes: Why Women Are leaving Computing. Hoboken**, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, 2010.

BRIDI, Maria Aparecida; BRAUNERT, Mariana Bettega. A flexibilidade das formas de contratação na indústria de software de Curitiba e região. CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA. XVI, 2013. **Anais...** Salvador: UFBA, 2013. 1 CD ROOM.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho e Gênero no Brasil: nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p.537-572, set./dez.2007.

HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna: Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural*. 24ª Edição. São Paulo: Edições Loyola, 2013.

HAYES, Caroline Clarke. Computer Science: The incredible shrinking Woman. In: MISA, Thomas J. **Gender Codes: Why Women Are leaving Computing. Hoboken**. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, 2010.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 17/18, p. 139-156. 2001/2002.

_____ ; KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: Abertina de Oliveira Costa, Bila Sorj, Cristina Bruschini e Helena Hirata (Org). **Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

_____ ; ZARIFIAN, Philippe. O conceito de trabalho. In: TEIXEIRA, Marilane; EMÍLIO, Marli; NOBRE Miriam; GODINHO, Tatau (Orgs). **Trabalho e cidadania ativa para as Mulheres**. São Paulo: Coordenadoria especial da mulher, 2003.

KREIN, Dari; CASTRO, Bárbara. As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho. **Análise**, n. 6, 2015. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12084.pdf>

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos estudos*, n. 86, março, 2010. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/nec/n86/n86a05.pdf> >.

LIMA, Márcia; RIOS, Flávia; FRANÇA, Danilo. Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no Mercado de trabalho (1995-2009). In: Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: **IPEA**, 2013.

MACEDO, Maicon Costa Borba. O mercado de trabalho em tecnologia de informação: a inserção profissional dos desenvolvedores de *software*. 2011. **Dissertação** (Mestrado em Sociologia)-PPGS, UFRGS, Porto Alegre, 2011.

MAIA, Marcel Maggion. Limites de gênero e presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo da computação. **Cadernos pagu**, n. 46, 2016. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n46/1809-4449-cpa-46-0223.pdf> >.

MOSSI, Thays Wolf. A falácia da aventura: a relação dos quadros superiores de TI com a dimensão moral do seu trabalho. 2012. **Dissertação** (Mestrado em Sociologia), UFRGS, Rio Grande do Sul, 2012.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. **Cadernos de Pesquisa**, v. 36, n. 127, jan.abr. 2006. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/cp/v36n127/a0836127.pdf> >

Méda, D.. **El tiempo de las mujeres: conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres** . Madrid: Narcea, 2002.

SCHWARTZ, Juliana; CASAGRANDE, Lindamir Salete; LESZCZYNSKI, Sonia Ana Charchut and CARVALHO, Marília Gomes de. **Mulheres na informática: quais foram as pioneiras?**. Cad. Pagu . 2006, n.27, pp.255-278.

YANNOULAS, SILVIA CRISTINA. **Tabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações**. Brasília: Editorial Abaré, 2013.