



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

RACHEL JUNQUEIRA ABREU LOPES

**QUESTÕES DE GÊNERO E RELAÇÕES DE TRABALHO:
PONDERAÇÃO DAS IMPLICAÇÕES DO TELETRABALHO PARA AS
MULHERES NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO COVID-19**

Salvador

2021

RACHEL JUNQUEIRA ABREU LOPES

**QUESTÕES DE GÊNERO E RELAÇÕES DE TRABALHO:
PONDERAÇÃO DAS IMPLICAÇÕES DO TELETRABALHO PARA AS
MULHERES NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO COVID-19**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito,
Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para
obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Adriana Wyzykowski

Salvador

2021

RACHEL JUNQUEIRA ABREU LOPES

**QUESTÕES DE GÊNERO E RELAÇÕES DE TRABALHO: PONDERAÇÃO DAS
IMPLICAÇÕES DO TELETRABALHO PARA AS MULHERES NO CONTEXTO DA
PANDEMIA DO COVID-19**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e Instituição: _____

Nome: _____

Titulação e Instituição: _____

Nome: _____

Titulação e Instituição: _____

Salvador, ___/___/2021.

RESUMO

O presente trabalho acadêmico buscou analisar o impacto social trazido pela pandemia da covid-19 para as vidas das mulheres inseridas no mercado de trabalho e demonstrar a realidade da desigualdade de gênero, ainda existente na sociedade e evidenciada nesse momento pandêmico. Para tanto, foi utilizada uma delimitação no gênero analisado, sendo realizada também uma análise do sistema patriarcal como um dos elementos de perpetuação da divisão sexual do trabalho e de gênero na sociedade, além de ter sido apresentado o olhar do movimento feminista sobre o tema, uma vez que tal movimento é uma forma de resistência e de ruptura dos paradigmas do machismo, patriarcalismo, sexismo e outros. Como resposta à pandemia do Coronavírus, muitas mudanças foram percebidas no mundo do trabalho, dentre elas o impacto do uso em larga escala do teletrabalho, tema que vem se destacando ao longo dos últimos anos. Com isso, percebeu-se que tal medida gerou o aprofundamento da desigualdade de gênero durante a pandemia, uma vez que as mulheres se encontram cada vez mais sobrecarregadas com as funções domésticas e profissionais, submetendo-se a múltiplas jornadas exaustivas e não restando nenhuma possibilidade de desvencilhar a vida pessoal da vida profissional. Tal situação demonstra um completo desrespeito com os direitos básicos à saúde, lazer e desconexão, que, a partir da revisão da literatura sobre a matéria e a análise de dados estatísticos apresentados, demonstrar-se-á a ligação direta da pandemia e do teletrabalho nessa realidade.

Palavras - chaves: Divisão sexual do trabalho; Pandemia; Covid- 19; Teletrabalho; Desigualdade de gênero; Direito do Trabalho.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	6
2	DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E AS MÚLTIPLAS JORNADAS FEMININAS.....	8
2.1	O PATRIARCADO E A SOCIEDADE CAPITALISTA.....	9
2.1.1	Características do patriarcado e suas formas de dominação social.....	9
2.1.2	O feminismo e a ruptura do paradigma da dominação masculina.....	12
2.2	O FEMINISMO E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	17
2.2.1	A divisão sexual do trabalho na atualidade sob olhar do feminismo.....	19
2.2.2	As múltiplas jornadas femininas e o entendimento do feminismo.....	23
2.3	DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E O MARXISMO.....	26
2.3.1	Produção e Reprodução social: dimensões inseparáveis.....	27
2.3.2	Fatores de inserção da mulher no mercado de trabalho.....	29
3	IMPLICAÇÕES DO TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19.....	32
3.1	APONTAMENTOS SOBRE A PANDEMIA DA COVID-19.....	33
3.1.1	Influências da pandemia covid-19 no mercado de trabalho.....	35
3.1.2	Apontamentos sobre as MP's 927/2020 e 936/2020.....	37
3.1.3	Medidas trabalhistas adotadas dentro do contexto da pandemia: breve análise sobre medidas provisórias n.º 1.045/2021 e 1.046/2021.....	40
3.2	NOÇÕES GERAIS SOBRE O TELETRABALHO.....	43
3.2.1	O trabalho em home office e o teletrabalho: diferenciações necessárias.....	45
3.2.2	Vantagens e desvantagens do teletrabalho.....	46
3.2.3	Breves notas sobre os arts. 75-A ao 75-E da CLT.....	48
3.3	TELETRABALHO E A PANDEMIA DA COVID-19.....	50
3.3.1	O teletrabalho como uma necessidade em face do distanciamento social.....	51

3.3.2	Dados estatísticos sobre a utilização do teletrabalho durante o estado pandêmico.....	52
4	DESIGUALDADE DE GÊNERO, RELAÇÕES DE TRABALHO E COVID-19.....	55
4.1	DESIGUALDADE DE GÊNERO E COVID-19: NOVAS REALIDADES E NOVOS DESAFIOS.....	55
4.2	A INTENSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA E O AUMENTO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NA PERSPECTIVA DO TELETRABALHO.....	57
4.2.1	Aumento da violência doméstica como consequência do isolamento social e a sua relação com o teletrabalho.....	58
4.2.2	A hiper conexão das trabalhadoras e o teletrabalho.....	61
4.2.3	Gestação e teletrabalho: um mal necessário?.....	63
4.3	HORAS DE TRABALHO REMUNERADAS E NÃO REMUNERADAS: UM OLHAR SOBRE O TELETRABALHO.....	65
4.3.1	O cuidado advindo do trabalho reprodutivo e a intensificação da jornada de trabalho advinda do trabalho produtivo: um retrato da desigualdade de gênero dentro da sociedade brasileira.....	66
4.3.2	O direito fundamental à desconexão e à conciliação da vida privada e vida laboral das mulheres.....	69
4.3.3	A limitação da jornada no teletrabalho como um mecanismo de promover o direito fundamental à saúde das trabalhadoras e combater a hiper conexão advinda do teletrabalho.....	72
5	CONCLUSÃO.....	75
	REFERÊNCIAS.....	77

1 INTRODUÇÃO

Fazemos parte de uma sociedade com um histórico de opressões sociais e hierarquias que negam a importância das discussões relacionadas à diversidade, impõem padrões estéticos, comportamentais, raciais e sociais e estigmatizam temas. Passamos por uma fase em que várias formas de preconceitos e sobreposição de uma classe sobre a outra são cada vez mais legitimadas pela própria ordem social.

Nos debates mais atuais sobre os impactos da pandemia da COVID-19 no mundo do trabalho, procura-se questionar o sistema patriarcal, machista e sexista como elemento principal na manutenção da atual forma de divisão sexual do trabalho. A crise de saúde causada pela pandemia do coronavírus gerou mudanças significativas na convivência e no estilo de vida das pessoas enquanto sociedade. No campo do trabalho, são evidentes as mudanças ocasionadas pelo distanciamento social recomendado neste período, extremamente necessário em prol da segurança coletiva.

Embora o impacto negativo dessa epidemia na economia global seja óbvio, o cenário ainda é baseado na incerteza de suas reverberações em diversos campos sociais. No entanto, ao contrário de outros episódios mundiais de calamidade, a pandemia da COVID-19 inseriu o isolamento social como medida de contenção do vírus e, com isso, além do desemprego e da redução da renda dos trabalhadores informais devido ao fechamento de serviços não essenciais, tal medida também dificultou o processo de afastamento da vida pessoal e da vida laboral dos trabalhadores.

Devido à divisão sexual do trabalho por gênero na sociedade, as mulheres são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico não remunerado e pelo cuidado com a família. Portanto, a questão central da pesquisa se pauta em esclarecer se o sistema de teletrabalho instituído em função da pandemia da COVID-19 trouxe prejuízos específicos para as mulheres trabalhadoras.

Como o teletrabalho é um tipo de labor em que os funcionários utilizam principalmente as tecnologias de informação e comunicação para realizar atividades fora das instalações do empregador, a sua maior diferença em relação ao trabalho remoto é a indispensabilidade do uso de recursos eletrônicos para sua efetivação. Com a pandemia da COVID-19, a proporção de empresas que adotaram o sistema está aumentando cada vez mais, tendo como um dos seus objetivos o aumento do número de funcionários das empresas a um custo menor, além da

tentativa de reduzir despesas para as empresas, dar flexibilidade no horário de trabalho e aumentar a produtividade desses trabalhadores.

O presente trabalho buscou esclarecer e ponderar as implicações da pandemia da COVID-19 dentro do universo trabalhista, em decorrência do uso do teletrabalho, especialmente nas vidas de mulheres trabalhadoras e donas de casas. Para tanto, a pesquisa se baseará em análises dedutivas sobre medidas trabalhistas emergenciais adotadas pelo governo dentro desse cenário de crise, bem como contemplará pensamentos feministas consagrados e relevantes dentro da problemática feminina no mercado de trabalho.

O presente trabalho foi dividido em três capítulos de desenvolvimento, em que serão tratados temas indispensáveis para o deslinde da narrativa, como, por exemplo: olhares feministas sobre a desigualdade de gênero, manutenção do patriarcado, jornadas excessivas de mulheres trabalhadoras, influência do teletrabalho na vida dessas mulheres no contexto pandêmico, apontamentos sobre a pandemia da COVID-19 e a relação entre a questão de gênero e o teletrabalho.

O primeiro capítulo busca apresentar as noções gerais sobre o patriarcado, questões de gênero e o mundo capitalista atual, e a influência do feminismo dentro da ruptura do paradigma da dominação masculina perante a sociedade e, principalmente, na vida das mulheres trabalhadoras, que tentam se inserir igualmente no mercado de trabalho.

O segundo capítulo se propõe a contextualizar a crise de saúde causada pela pandemia da COVID-19 e suas consequências mundiais. Inclui-se, ainda, uma breve análise das mudanças legislativas promovidas nesse momento pandêmico, além de ser apresentado o sistema de teletrabalho, seus conceitos, características, vantagens e desvantagens, bem como o entendimento de seu funcionamento pela legislação brasileira. O capítulo procura compreender também as implicações sociais do uso extensivo do teletrabalho no contexto da pandemia.

O terceiro capítulo se desenvolve sobre a reflexão do fardo que carregam as mulheres incluídas no sistema de trabalho remoto devido ao acúmulo de horas de trabalho e jornadas domésticas, e enfatiza a importância de tornar efetivo o direito de se desconectar, dentro de um olhar feminino.

O método escolhido para apoiar este trabalho foi a pesquisa dedutiva baseada em revisões de literatura, realizada por meio de materiais bibliográficos, artigos científicos, periódicos e outros.

2 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E AS MÚLTIPLAS JORNADAS FEMININAS

Apesar de as mulheres já terem travado diversas disputas importantes ao longo dos anos contra a existência e a permanência da dominação do patriarcado sobre diversas relações sociais, ainda hoje, infelizmente, essa é uma realidade latente dentro da vida cotidiana de diversas famílias, assim como no mercado de trabalho, situação que reforça as divisões sexuais do trabalho e a desigualdade de gênero no sistema trabalhista¹.

Para compreender a estrutura por trás dessa divisão sexual do trabalho, é necessário fazer uma digressão histórica sobre o conceito de sistema familiar como espaço reprodutivo e sua influência nas questões de gênero. Com base na cultura do pensamento ocidental, a família era entendida como uma instituição natural que servia para desenvolvimento biológico da espécie e que devia submissão à figura masculina que fazia parte da sua composição. Anos se passaram e o feminismo começou a tomar espaço dentro dos debates sociais relevantes, inclusive sobre a interpretação da família.

Segundo a teoria feminista, a família seria um espaço privilegiado para o renascimento do patriarcado – sendo esse instituto uma unidade por meio da qual o homem exercia o controle econômico, sexual e reprodutivo sobre a mulher e seus filhos, ou seja, mais uma vez, reforçando a ideia de que as mulheres poderiam exercer múltiplas tarefas, sem nenhum problema, enquanto os homens comandavam-nas e usufruíam dos privilégios sociais a eles garantidos².

Anos se passaram e o movimento feminista começou a se destacar em todo o mundo, contando cada vez mais com a participação de mulheres corajosas e decididas a lutar por seus direitos e por mais igualdade. E foi por conta dessas mulheres, e da vontade comum de cada uma delas pela obtenção de liberdade e igualdade, que o movimento feminista se dedica a extinguir a dominação masculina, a divisão sexual dos trabalhos e a desigualdade de gênero até os dias de hoje. Deve-se levar em consideração que o movimento feminista ocorre em várias ondas, cada qual com a sua característica, conforme será abordado posteriormente.

¹ SANTOS, Silvana Mara de Moraes dos; OLIVEIRA, Leidiane. Igualdade nas relações de gênero na sociedade do capital: limites, contradições e avanços. *Rev. katálysis*, Florianópolis, v. 13, n. 1, jun. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802010000100002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 abr. 2021

² ALVES, Ana Elizabeth Santos. Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família. *Trab. educ. saúde*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, ago. 2013. disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198177462013000200002&lng=en&nrm=isso. Acesso em: 10 abr. 2021

Como se não bastasse toda essa violência sofrida ao longo dos anos, as mulheres, que já conviviam com a realidade da múltipla jornada, agora, se viram obrigadas (mais uma vez) a conciliar suas tarefas pessoais com suas horas de trabalho, em decorrência da pandemia do COVID-19, após a instauração do teletrabalho.

Nesse capítulo será feita uma análise histórica sobre o patriarcado, suas formas de dominação, a realidade sobre a divisão sexual do trabalho e as múltiplas jornadas femininas, com base em um olhar feminista sobre os assuntos.

2.1 O PATRIARCADO E A SOCIEDADE CAPITALISTA

O sistema patriarcal se fazia presente nas relações humanas desde o princípio e é caracterizado pela “dominação/soberania” masculina em detrimento de mulheres ou qualquer outra classe que fosse entendida como inferior ao sexo masculino.

Conforme salienta a socióloga alemã Maria Mies em seu artigo “Origens sociais da divisão sexual do trabalho. A busca pelas origens sob uma perspectiva feminista”, essa configuração histórica e a continuidade do patriarcado ficam evidentes quando se esclarece que essa divisão desigual do trabalho foi estabelecida de forma violenta e mantida por meio de instituições criadas pela própria sociedade, como o casamento, a ideia de família, o Estado e seus sistemas ideológicos, e as religiões impostas patriarcalmente³.

Dentro do sistema capitalista, nos séculos passados, mulheres eram tratadas como instrumentos de produtividade, serventia e reprodução, sem nenhuma atenção para sua dignidade, lazer, e, muito menos, vontade pessoal. Essa ideia machista de controle e posse sobre a mulher fazia com que elas tivessem que se desdobrar para dar conta do lar, do marido, do casamento e dos filhos, gerando, assim, múltiplas jornadas femininas e acúmulos de tarefas constantes.

2.1.1 Características do patriarcado e suas formas de dominação social

Quando se pensa em patriarcado, a ideia que ainda paira sobre o tema é o fato do seu conceito ainda ser amplamente utilizado pelas teorias feministas, porém, o conceito, inicialmente, se referia ao regime de organização social e familiar no qual a figura paterna, conhecida como “pater”, detinha total poder sobre os demais membros do núcleo familiar. Esse

³MIES, Maria. Origens sociais da divisão sexual do trabalho. A busca pelas origens sob uma perspectiva feminista. **Direito e Práxis Revista**, Rio de Janeiro, vol. 07, n. 15, 2016. Disponível em: <https://www.epublicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/25360>. Acesso em: 19 abr. 2021.

termo ainda se encontra cercado de diversas interpretações, inclusive dentro da própria Ciência Política e, para abordar a história de subordinação da mulher, é necessário repensar como é construída a Teoria Política e a própria Ciência Política em sua totalidade⁴.

É comum encontrar referências a “patriarcado” em textos feministas, sendo frequentemente utilizado para mostrar como a opressão e a desigualdade de gênero não são ocorrências esporádicas ou excepcionais, e que, ao contrário, são questões que assolam toda a sociedade, reproduzidas por meio de mecanismos que não podem ser enfrentados em um nível individual⁵.

As pesquisadoras, professoras e feministas, Mirela Marin Morgante e Maria Beatriz Nader, explicam que o uso do termo ainda acontece de forma desigual, variando conforme a corrente do femismo que se estuda e sob qual ótica está sendo analisado. Contudo, as autoras esclarecem que patriarcado, enquanto um sistema de dominação dos homens sobre as mulheres, é uma realidade presente não somente na esfera familiar, trabalhista, midiática ou na política, mas também na composição da dinâmica social, sendo uma ideia presente no inconsciente de homens e mulheres e nos coletivos sociais⁶.

A sociedade nem sempre foi ancorada no patriarcado e nessa dominação opressora que ele impõe. No tempo da organização social primitiva, a figura da mãe era mais importante e mais presente. Com o passar dos anos e com as mudanças sociais se tornando necessárias, como, por exemplo, a descoberta da agricultura, da caça e do fogo, as comunidades começaram a se estabelecer em territórios, fazendo com que os homens se tornassem os principais responsáveis pela caça, enquanto as mulheres ficavam responsáveis pela agricultura e pelo cuidado infantil, uma vez que eram vistas como mais fracas que o homem. Desde então, a desigualdade de gênero está enraizada na divisão do trabalho entre homens e mulheres e na forma de hierarquia derivada desse conceito de família.

⁴ MOTA, K. R. S. Feminismo contemporâneo: como ativistas de São Paulo compreendem uma terceira onda do movimento no país. **Revista Extraprensa**, [S. l.], v. 11, n. 1, p. 108-127, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/extraprensa2017.139729>. Acesso em: 24 abr. 2021

⁵ CAMILO, Bruna Souza e Silva. **Patriarcado e teoria política feminista**: possibilidades na ciência política. 2019. 116 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Programa de Pós-Graduação em Ciência Política, Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/31963/4/Disserta%20Bruna%20Camilo%20-%20Vers%20Final%20encadernada.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2021

⁶ MARIN, Mirela Morgante; BEATRIZ Maria Nader. O patriarcado nos estudos feministas: um debate teórico. In: XVI ENCONTRO REGIONAL DE HISTÓRIA DA ANPUH-RIO, 16., 2014, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: Anpuh-Rio, 2014. ISBN 978-85-65957-03-8. Disponível em: http://www.encontro2014.rj.anpuh.org/resources/anais/28/1399953465_ARQUIVO_textoANPUH.pdf. Acesso em: 07 maio 2021.

A defesa dessa estrutura familiar imposta ao público é a ferramenta mais feroz, que contribui para todas as desigualdades, opressão econômica e sistemas de governança cultural e simbólica. O patriarcado apoia o capitalismo, que se reflete em diferentes áreas da vida pública, privada, família, religião e na cultura.

Essa defesa se manifesta na vida cotidiana, desde atos óbvios de violência até frases sutis que, à primeira vista, parecem inofensivas. Aparece em relacionamentos abusivos, quando os homens proíbem as mulheres de usar certas roupas ou maquiagem, ou quando a parceira é impedida de fazer amizades ou de se conectar com sua própria família. O patriarcado e a discriminação de gênero nos cercam e orientam nossas relações sociais. É preciso continuar a desconstruir práticas opressoras, pois nem sempre é fácil perceber que vivemos situações de masculinidade tóxica⁷.

O grande ponto do patriarcado que possibilita a sua dominação social até os dias atuais é o fato de que, embora a forma como ele se apresenta possa ser variável – o que também facilita essa dominação masculina –, é por meio da educação familiar, presente na sociedade brasileira, que a maternidade é imposta, apenas a heterossexualidade é vista como a opção sexual correta, a religião é escolhida pelas famílias, dentre tantas outras circunstâncias em que o sistema é favorecido, existindo ainda a forma de dominação sexual, sendo essa a mais cruel de todas⁸.

E essa imagem diminuída e atacada das mulheres ao longo dos anos faz com que a divisão sexual do trabalho seja ainda uma realidade, sendo uma consequência e uma forma de dominação do patriarcado, mesmo tendo surgido anos atrás. Infelizmente, isso só reforça a ideia de que o feminismo ainda tem muita luta pela frente e que a sociedade ainda precisa amadurecer muito sua visão igualitária sobre os gêneros⁹.

Observa-se nas últimas décadas que o status relativo de homens e mulheres sofreu grandes mudanças, principalmente em termos de experiência e compreensão de seu papel nos

⁷ AMARAL, Julie. O patriarcado, o machismo e o cotidiano. **Sindieletromg**, 26 ago. 2019. Disponível em: <http://sindieletromg.org.br/posts/o-patriarcado-o-machismo-e-o-cotidiano>. Acesso em: 20 set. 2021.

⁸ AGUIAR, Neuma. Patriarcado, sociedade e patrimonialismo. **Soc. estado.**, Brasília, v. 15, n. 2, dez. 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922000000200006&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 09 maio 2021.

⁹ ARAUJO, Maria de Fátima. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Psicol. clin.**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p. 41-52, 2005. p. 45. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-56652005000200004&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 09 maio 2021.

relacionamentos. Porém, em meio às mudanças, a ênfase foi colocada na persistência de relações de poder que implicam na manutenção da velha forma da ideia de submissão¹⁰.

No entanto, diante de tais mudanças socioculturais e históricas, mesmo na contemporaneidade, as pessoas ainda pensam que as mulheres são frágeis e precisam de proteção, e ainda têm a função exclusiva de servir ao marido e cuidar dos filhos. As mulheres já perceberam e sabem que elas podem não só crescer profissionalmente, mas também assumir os papéis de mãe, esposa, dona de casa, sem que uma responsabilidade atrapalhe a realização da outra, ou seja, assumir papéis diversos, graças às mudanças históricas que permitiram às mulheres ganhar novas experiências concretas na sociedade.

2.1.2 O feminismo e a ruptura do paradigma da dominação masculina

A luta por igualdade, respeito e dignidade sempre esteve presente na história das mulheres por todo o mundo. Porém, foi apenas em meados do séc. XIX, no período da revolução francesa, que as mulheres começaram a efetivamente militar, questionar, pressionar, lutar e ir às ruas atrás dos seus direitos, fazendo surgir o grandioso e tão importante movimento feminista.

Anos se passaram e o movimento começou a se destacar em todo o mundo, contando cada vez mais com a participação de mulheres corajosas e decididas a lutar por seus direitos e por mais igualdade. Sobre o assunto, a jornalista e pesquisadora Juliana Domingos de Lima expõe que o fenômeno do feminismo deve ser entendido como um movimento social e político, manifestando-se para que a igualdade entre homens e mulheres fosse pleiteada, e que nada tem a ver com a visão distorcida de querer impor uma superioridade das mulheres sobre os homens¹¹.

É por conta desse sentimento de liberdade e igualdade, citado pela pesquisadora e tão almejado pelas mulheres aos longos dos anos, que o movimento feminista se dedica a extinguir a dominação masculina, a divisão sexual dos trabalhos e a desigualdade de gênero. Sob o olhar feminista, é necessário e fundamental, para o melhor entendimento do movimento, que se esclareça os estereótipos criados pela sociedade que ofendem e diminuem a figura da mulher,

¹⁰ ARAUJO, Maria de Fátima. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Psicol. clin.**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p. 41-52, 2005. p. 50-52. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-56652005000200004&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 09 maio 2021.

¹¹ DOMINGOS Juliana. Feminismo: origens, conquistas e desafios no século 21. **Nexo Jornal**, 08 mar. 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/explicado/2020/03/07/Feminismo-origens-conquistas-e-desafios-no-s%C3%A9culo-21>. Acesso em: 27 abr. 2021.

como, por exemplo, a misoginia, o androcentrismo, o machismo, o patriarcalismo, o sexismo, o falocentrismo, entre outros¹².

Para que seja possível tratar desses temas tão sensíveis e relevantes na sociedade atual, se fez necessário que figuras femininas viessem a se destacar nos mais variados ramos sociais, enfrentando muitas vezes diversos preconceitos, sendo ignoradas e silenciadas, mas, ainda assim, continuando a lutar por suas causas para incentivar outras mulheres¹³. Essa realidade acontece, inclusive, dentro do movimento feminista em paralelo ao seu surgimento e com suas diferentes ondas.

O papel do feminismo dentro do cenário de mudanças de dominação masculina é demonstrado com o surgimento da sua primeira onda. Nesse momento, as mulheres começaram a reivindicar direitos políticos, sociais e econômicos, além de ter ocorrido o movimento das mulheres proletárias, que se uniram para lutar por direitos iguais e melhores condições de trabalho¹⁴.

Outro marco importante da primeira onda foi o movimento sufragista, iniciado após o final da primeira guerra mundial, em que as “*suffragettes*”, ou sufragistas, – como eram conhecidas as mulheres que participavam e apoiavam os movimentos da época – conquistaram o direito ao voto no Reino Unido. Essa conquista se replicou nas demais localidades do mundo durante toda a década de 1930, dando lugar ao início da segunda onda, no final da década de 1960.

No que tange às características da segunda onda do feminismo, faz-se mister ressaltar que, nesse período, as mulheres feministas decidiram tratar sobre sexualidade, prazer feminino, reprodução, violência doméstica, estupro, e trabalho doméstico realizado pelas mulheres de forma não remunerada.

Um sentimento muito presente dentro desse contexto foi o de reconexão da mulher com seu próprio eu, após anos sendo vista e considerada apenas uma máquina de reprodução, muitas

¹² RUBIN, Bianca. **Feminismo**: uma busca pela igualdade de gênero. Rio de Janeiro: Clube dos autores, 2016.

¹³ DOMINGOS, Juliana. Feminismo: origens, conquistas e desafios no século 21. **Nexo Jornal**, 07 mar. 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/explicado/2020/03/07/Feminismo-origens-conquistas-e-desafios-no-s%C3%A9culo-21>. Acesso: 27 abr. 2021.

¹⁴ FERREIRA, Ivone Caetano. **O feminismo brasileiro**: uma análise a partir das três ondas do movimento feminista e a perspectiva da interseccionalidade. 2017. 24 f. Monografia (Especialização em Direito) – Pós-Graduação Lato Sensu Gênero e Direito, Escola de magistratura do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistas/genero_e_direito/edicoes/1_2017/pdf/DesIvoneFerreiraCaetano.pdf. Acesso em: 27 abr. 2021.

vezes vítimas de abusos por parte de seus parceiros, sem possibilidade alguma de manifestação de vontade própria, as mulheres passaram a ter como lema a frase: “**o privado é político**”. Fica evidente que o anseio do movimento, naquele período, era por mudar a realidade presente dentro dos lares, nos quais as mulheres eram violentadas sexual e psicologicamente¹⁵.

A escritora Betty Friedan¹⁶ intitula tal realidade como “o problema sem nome”, situação que acontecia com milhares de mulheres norte-americanas, mas que, por muito tempo, foi silenciado e ignorado sob a explicação de que tudo se justificaria no simples fato da condição humana de nascer mulher. A escritora explica que esse problema, na sua visão, não se trata da perda de feminilidade, do excesso cultural ou da alta demanda doméstica, seria ele, em verdade, o capaz de resolver os velhos e novos problemas que torturavam as esposas, os filhos e os maridos por muitos anos, podendo muito bem ser ele a chave do futuro. E, para isso, não mais era possível silenciar as vontades das mulheres donas de casa que pregavam, segundo a autora: “Eu quero mais do que apenas meu marido, meus filhos e minha casa”¹⁷.

Alguns episódios dentro desse contexto merecem ser destacados, como a chegada da pílula anticoncepcional feminina – medicamento que mudou completamente a liberdade sexual da mulher e/ou a liberdade de escolha para um planejamento familiar futuro. Mais de 50 anos depois, a pílula anticoncepcional continua ocupando lugar de destaque nas discussões sobre as mulheres: é o método anticoncepcional reversível mais utilizado no Brasil.

Porém, se a pílula anticoncepcional aparece em alguns discursos contemporâneos como fonte de liberdade, em outros discursos ela é considerada uma tecnologia de poder, ao libertar o corpo feminino do destino inevitável dos anos 1960, por ser eventualmente imposta às pessoas sobre novas formas de obediência feminina. Esse método contraceptivo passou a ser considerado um sinal da medicalização do corpo, sistema de potência intelectual que marca cada vez mais a experiência subjetiva. Portanto, a pílula surge como um dispositivo de controle do corpo feminino e, em seu efeito natural, é considerada uma fonte de risco. A onda de

¹⁵ SIQUEIRA, Camila Karla Barbosa. As três ondas do movimento feminista e suas repercussões no direito brasileiro. In: XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 24., 2015, Florianópolis. **Anais** [...] Florianópolis: CONPEDI, 2015. Disponível em: <http://conpedi.danielr.info/publicacoes/66fsl345/w8299187/ARu8H4M8AmpZnw1Z.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2021

¹⁶ FRIEDAN, Betty. **A mística feminina**. Petrópolis: Vozes, 1971. Tradução de Áurea B. Weissenberg. Disponível em: https://catarinatas.info/wp-content/uploads/2016/07/Mistica_feminina.pdf. Acesso em: 20 set. 2021.

¹⁷ *Ibid.*, p. 31.

neoradicalismo nas redes sociais levantou a bandeira de um corpo sem pílulas como uma ação política para alcançar a liberdade¹⁸.

A segunda onda feminista trouxe novos debates sobre a situação da mulher na sociedade, como a sua relação com o corpo e suas mudanças. Isso deu às pessoas uma nova visão pública daquilo que antes era considerado privado. O feminismo nesse período desenvolveu uma teoria que sustentava haver um mecanismo de controle do corpo e do desejo sexual feminino¹⁹.

O discurso sobre a chegada da pílula anticoncepcional como momento de busca pela igualdade de gênero ainda existe. Com base na literatura sobre o assunto, percebe-se que a pílula facilita esse processo e traz possibilidades anteriormente nem pensadas por algumas mulheres. Porém, no Brasil, esse problema é caracterizado pelo interesse imperialista e pela exclusão das mulheres mais pobres. E é neste momento que o movimento feminista deve esclarecer sua visão sobre a contracepção²⁰.

Outro acontecimento foi a “queima de sutiãs”, realizada em 1968, contra o concurso de Miss América e toda a objetificação e racismo que ele promovia. Esses movimentos refletem bem o papel do feminismo dentro da desconstrução da dominação social do patriarcado ao longo dos anos.

Iniciada nos anos 1990, a terceira onda foi antecedida por uma forte reação contrária ao feminismo pela política conservadora dos anos 1980, em países como EUA e Reino Unido, e pelo rumor de que haveria começado uma era “pós-feminista”, na qual a luta das mulheres por igualdade já estaria superada e não haveria mais necessidade da sua existência – mais um reflexo da influência do patriarcado sobre a sociedade.

Ademais, essas pressões não foram suficientes para parar as mulheres da época. E foi nesse momento conturbado que mulheres negras, trabalhadoras rurais e lésbicas conquistaram seus espaços dentro do movimento feminista – antes ocupados apenas por mulheres de classe média, donas de casa – e começaram a garantir uma maior visibilidade para assuntos até então

¹⁸ LEAL, Tatiane; BAKKER, Bruna. A mulher bioquímica: invenções do feminino a partir de discursos sobre a pílula anticoncepcional. **Reciis – Rev Eletron Comun Inf Inov Saúde**, vol. 11, n. 3, jul./set. 2017. e-ISSN 1981-6278. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/22743/2/9.pdf>. Acesso em: 20 set. 2021.

¹⁹ ZIRBEL, Ilze. Ondas do Feminismo. **Blogs de ciência da universidade de campinas: mulheres na filosofia**, vol. 7, n. 2, p. 10-31, 2021. Disponível em: <https://www.blogs.unicamp.br/mulheresnafilosofia/wp-content/uploads/sites/178/2021/03/Ondas-do-Feminismo.pdf>. Acesso em: 20 set. 2021.

²⁰ SANTOS, Aílla Kássia de Lemos. Movimento feminista e o debate da contracepção: uma análise acerca do contexto brasileiro na década de 1970. In: XIII ENCONTRO ESTADUAL DE HISTÓRIAS - HISTÓRIA E MÍDIAS: NARRATIVAS EM DISPUTA, 13., 2020, [online] **Anais ... ANPUH-PE**, 2020. Disponível em: https://www.encontro2020.pe.anpuh.org/resources/anais/22/anpuhpeeh2020/1602030441_ARQUIVO_3780b4dbce5963e5c0ffef0b825d511a.pdf. Acesso em: 20 set. 2021.

esquecidos ou anulados na luta feminina. Como exemplo significativo de conquista do movimento dentro da terceira onda pode-se citar a criação do Instituto da Mulher Negra, aqui no Brasil, em 1998, com o objetivo de reunir mulheres negras para lutarem contra o racismo e o sexismo.

A terceira onda do feminismo, marcada pelas demandas de feministas negras, latinas e indígenas, questionou a naturalização das vivências das mulheres em torno da experiência de mulheres brancas de classe média. A discussão girou em torno de duas questões: quem pode narrar a experiência e questionar a essência do sujeito e sua prática.

A respeito da questão das experiências das mulheres, bell hooks se autocriticou e apontou formas de aplicar tais experiências em seu livro “*Ensinando a transgredir: a educação como prática de liberdade*”. A autora pontua em sua obra que, quando começou a ensinar, ficou muito satisfeita por encontrar o termo “autoridade da experiência” nos escritos feministas. Isso, porque essa expressão permitiu que ela contasse sobre as vivências das mulheres negras. Hooks sabia que, na realidade, as mulheres negras estavam excluídas, e ela não podia invocar nenhuma instituição teórica para provar suas afirmações. Portanto, hooks destacou que, na década de 1980, ninguém queria ouvir a desconstrução das mulheres negras como categoria de análise²¹.

Mesmo após anos de lutas e muitas vitórias já conquistadas, a desigualdade entre homens e mulheres ainda existe e pode ser observada em muitas situações, como, por exemplo, nos setores trabalhistas, em que os homens (apenas pelo fato de serem do sexo masculino) recebem mais do que as mulheres – ainda hoje vistas como frágeis e mais incapacitadas, conforme aponta pesquisa do IBGE²².

Na verdade, mulheres e homens de todas as idades, em todos os lugares, continuam a lutar com as questões de igualdade de gênero e a buscar funções que, em vez de restringi-los, os libertará de padrões e conceitos ultrapassados. Para isso, continuam se valendo da luta feminista para encontrar as respostas desejadas.

²¹ HOOKS, bell. **Ensinando a transgredir: a educação como prática da Liberdade**. São Paulo: Martins Fontes, 2013. Disponível em: https://www.ufrb.edu.br/ppgcom/images/sele%C3%A7%C3%A3o_2020.1/hooks_-_Ensinando_a_transgredir.pdf. Acesso em: 20 set. 2021.

²² PARADELLA, Rodrigo. Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. **Agência IBGE Notícias**, 08 mar. 2019. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens#:~:text=Os%20dados%2C%20relativos%20ao%20quarto, ganhavam%2019%2C%25%20menos>. Acesso em: 10 mar. 2021.

O feminismo nos dá esperança para o futuro, uma vez que o pensamento feminista nos fornece uma maneira de acabar com as regras e, ao mesmo tempo, nos proporciona a possibilidade de mudarmos alguns pontos de influência social. O que se espera é que, em um universo onde tudo é desigual, as consequências dessa desigualdade não sejam a subordinação e a desumanização de quem quer que seja.

2.2 O FEMINISMO E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A divisão sexual do trabalho é um tópico antigo e requer muita discussão, afinal, mulheres com uma nova ordem capitalista estão inseridas na produção e reprodução das relações de trabalho. Essa divisão também levou à distinção das esferas pública e privada.

O homem passou a ser responsável pela produção, adequada à esfera pública, tornando-se o único provedor da família. Por outro lado, a mulher é, ainda, a responsável pelo parto, a cargo do setor privado, sendo a única responsável por sua família, marido e cuidado dos filhos. O que se espera para os dias atuais é tentar desconstruir a noção de que as mulheres ainda não conseguem se engajar em trabalhos considerados masculinos.

A discussão torna-se importante porque essas mulheres ainda vivem em uma sociedade patriarcal, com baixa autoestima e são consideradas vulneráveis. No trabalho, mesmo que ocupem cargos superiores aos dos homens, ou tenham ensino superior, ainda ganham menos e têm pouquíssimas condições de acesso ao mercado de trabalho. É justamente devido à existência dessa visão distorcida sobre a realidade e os interesses íntimos das mulheres que a divisão sexual do trabalho ainda é vista como algo comum e normal, muitas vezes considerada uma questão meramente social²³.

Frisa-se que o conceito de divisão sexual do trabalho estabelece apenas as tarefas destinadas aos homens como as realmente humanas e capazes de dignificar, restando às mulheres as atividades entendidas como mais leves e mais fáceis, uma vez que o sexo feminino é visto como mais frágil e mais incapaz²⁴. Em contrapartida a essa visão de fragilidade e incapacidade, são destinados às mulheres todos os afazeres do lar, cuidados maternos, questões reprodutoras e de “produtividade familiar”, restando como explicação para tal absurdo a ideia

²³ OLIVEIRA, Paola Antunes; RODRIGUES, Marcielly Mendes. **Revista Serviço Social em Perspectiva Montes Claros**, Edição Especial, mar. 2018. Anais do I Encontro Norte Mineiro de Serviço Social Disponível em: www.periodicos.unimontes.br/sesoperspectiva. Acesso em: 21 set. 2021.

²⁴ MILES, Maria. Origens sociais da divisão sexual do trabalho. A busca pelas origens sob uma perspectiva feminista. **Direito e Práxis Revista**, Rio de Janeiro, vol. 07, n. 15, 2016. Disponível em: <https://www.epublicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/25360>. Acesso em: 19 abr. 2021.

de que essas tarefas se caracterizavam como uma interação própria da natureza com a figura feminina.

A socióloga Maria Mies²⁵ esclarece bem a visão da sociedade sobre o acúmulo de funções desempenhado pelas mulheres quando descreve que, pelo fato de haver essa visão biológica da atividade feminina, essas tarefas domésticas não eram entendidas como trabalho propriamente dito, restando apenas ao “trabalho produtivo” a capacidade de produzir mais-valia e, por isso, essa modalidade ser a única considerada trabalho.

A partir do momento em que o trabalho doméstico passou a ser analisado como atividade laboral e profissional, abriu-se o pensamento para a realidade da “divisão do trabalho por gênero”, baseada no trabalho e nas relações sociais que acabam por abranger todas as áreas da sociedade.

A divisão do trabalho por gênero tem sido objeto de pesquisas em vários países, mas na França, no início dos anos 1970, com o movimento feminista, a base teórica desse conceito foi consolidada. A divisão sexual do trabalho reforça o debate sobre o trabalho das mulheres na sociedade dentro dos espaços públicos e privados e consegue eliminar a invisibilidade da reprodução social da imagem das mulheres²⁶.

No convívio familiar, surgiram as primeiras manifestações da divisão do trabalho pela sociedade e pelo gênero. Situação que, com base nas visões de Marx e Engels, é no seio da família que as mulheres e crianças passam a ser consideradas escravas dos homens, maridos e pais. Portanto, é óbvio que, embora esse sistema tenha feito numerosos avanços políticos e sociais, a família ainda é um fator importante na reprodução da exploração das mulheres²⁷.

Faz-se mister esclarecer o ingresso da mulher no mundo econômico, situação que, diferente do que se esperaria, não possui ainda o condão de equilibrar os papéis de ambos os sexos, ao contrário, agrava as desvantagens vividas pelas mulheres, que ainda precisam lidar

²⁵ MILES, Maria. Origens sociais da divisão sexual do trabalho. A busca pelas origens sob uma perspectiva feminista. **Direito e Práxis Revista**, Rio de Janeiro, vol. 07, n. 15, 2016. Disponível em: <https://www.epublicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/25360>. Acesso em: 19 abr. 2021.

²⁶ MEDEIROS, Priscilla Brandão de. A divisão sexual/desigual do trabalho: a naturalização das atribuições sociais como estratégia de minimização do estado frente às políticas sociais. *In: IX JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS*, 9., 2019, São Luís. **Anais** [...] São Luís, Universidade Federal do Maranhão, 2019. Disponível em: http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2019/images/trabalhos/trabalho_submissaoId_38_385c5376810faa7.pdf. Acesso em: 21 set. 2021.

²⁷ *Ibid.*, p. 02.

com o fato de os homens ainda possuírem posicionamentos machistas ou por não compartilham as responsabilidades financeiras da família.

A saída de casa e a conquista cada vez mais evidente da esfera pública representam uma revolução incompleta, porque as mulheres ainda assumem sozinhas as atividades do espaço privado, o que as torna persistentemente desiguais e desfavorecidas na divisão do trabalho por gênero²⁸. As mudanças no mundo do trabalho afetam homens e mulheres, mas, como já foi mencionado, percebe-se que têm impacto concreto em alguns aspectos da divisão da mão de obra feminina. Isso está intimamente relacionado à divisão de gênero do trabalho, à desigualdade de gênero e à construção social e histórica das imagens femininas.

É inegável que as mulheres estiveram há muito tempo excluídas do mercado de trabalho e, embora tenham conquistado este espaço de forma mais significativa no passado, a forma como o sistema capitalista absorveu esse trabalho foi desequilibrada, exigindo moldes diferentes na forma de lidar com o trabalho masculino. Torna-se indubitável a necessidade de esclarecer a verdadeira face da divisão sexual do trabalho ao longo dos anos e deixar claro que essa configuração atual é fruto de um processo de exploração intencional, construído de forma hierárquica dos homens sobre as mulheres.

2.2.1 A divisão sexual do trabalho na atualidade sob olhar do feminismo

As inúmeras transformações e conquistas alcançadas pelas mulheres até os dias de hoje são inquestionáveis, uma vez que, ao decorrer dos anos, os indivíduos do gênero feminino passaram a ocupar seus espaços em movimentos políticos, públicos e sociais das mais variadas correntes de atuação. Não obstante, essas mudanças ainda não foram suficientes para assegurarem uma completa autonomia e igualdade das mulheres perante os homens e perante toda uma sociedade patriarcal.

Isso acontece devido ao surgimento da possibilidade de as mulheres participarem do “mundo produtivo” dos homens, porém sem a projeção de que os homens passassem a contribuir com o “mundo doméstico” das mulheres, fazendo com que a divisão sexual do trabalho seja remodelada, mas não extinta.

Acontece que, por conta desse fenômeno, as responsabilidades femininas de caráter privado/doméstico não são limitadas ou transferidas aos homens, fazendo com que a

²⁸ SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados** [online]. v. 30, n. 87 p. 123-139, 2016. ISSN 1806-9592. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>. Acesso em: 21 set. 2021.

reprodução, a educação e os demais cuidados continuam a cargo das mulheres, concomitantemente com suas funções externas/públicas. Desse modo, a divisão entre o trabalho público e privado (remunerado e não remunerado) apenas passou por uma reconfiguração, sem que contribuísse de forma importante para o cenário da divisão sexual do trabalho²⁹.

Para a doutora em sociologia Anne-Marie Devreux, outro conceito presente e fundamental para o enfrentamento do tema “divisão sexual do trabalho” é o de “relação social de gênero”. Devreux explica que:

se firmou pouco a pouco como uma ferramenta de análise, representando a síntese teórica dessas múltiplas dimensões da dominação masculina. No singular, é uma representação científica que traduz a unicidade da lógica da organização do social que constitui essa dominação das mulheres pelos homens e a irredutibilidade dessa dominação a outra relação social.³⁰

O que se extrai do pensamento de Devreux é a comprovação de que a dominação masculina e a divisão sexual do trabalho ainda se fazem presentes na vida cotidiana de diversas formas, mas que apenas é possível compreender e apreender todas as noções presentes nesses sistemas se for estabelecido um entendimento concreto sobre as relações sociais e as relações de dominação impostas e mantidas pela sociedade ao longo dos anos.

As pesquisadoras e autoras Helena Hidrata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré e Danièle Senotier, na obra “*Dicionário crítico do feminismo*”, elucidam muito bem a relação da divisão sexual do trabalho com as relações sociais de cada sociedade³¹. As autoras explicam que essas divisões são frutos de construções sociais firmadas ao longo dos anos, o que torna esse fenômeno um fato instável e flexível, devendo ser levado em consideração, no momento do seu estudo, não um pensamento determinista, mas uma análise mais dialética entre essas variações³².

Após estabelecida essa forma de problematização, as autoras esclarecem que os fenômenos sociais responsáveis por tais comportamentos de reprodução social devam ser encarados buscando o entendimento sobre a forma de suas rupturas, e como novas

²⁹ PASSOS, Luana De Sousa; ROCHA, Dyeggo Guedes. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos Avançados*, vol. 30, n. 87, p. 123-139, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ea/v30n87/0103-4014-ea-30-87-00123.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

³⁰ DEVREUX, Anne-Marie. A teoria das relações sociais de sexo: um quadro de análise sobre a dominação masculina. *Soc. estado*. [online]. vol. 20, n. 3, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/se/v20n3/v20n3a03.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

³¹ HIDRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle. *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: UNESP, 2009. p. 67. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4098403/mod_resource/content/1/Kergoat%20p.67-75%20in%20Dicionario_critico_do_feminismo%202009.pdf. Acesso em: 01 maio 2021.

³² *Ibid.*, p. 68.

configurações estruturais de pensamentos podem começar a questionar a existência dessa divisão sexual e sua coerência dentro do mundo atual³³.

Ainda dentro da obra supracitada, as pesquisadoras responsáveis expõem seu ponto de vista sobre a interação entre a divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo. Frisa-se que, com base no entendimento aqui estudado, essas duas situações não podem ser analisadas em separado, uma vez que a divisão sexual do trabalho atua como uma espécie de disputa oriunda das relações sociais do sexo³⁴.

No mesmo sentido segue a pesquisa da socióloga feminista francesa Danièle Kergoat sobre “a Relação Social de Sexo. Da Reprodução das Relações Sociais à sua Subversão”, na qual é concluído pela autora que as características presentes em um fenômeno são as mesmas encontradas no outro, possuindo a mesma natureza. Entretanto, a autora destaca que, embora sejam semelhantes, a relação social de sexo possui características próprias, determinando formas particulares de segregação e conseguindo perpassar pela totalidade do espaço-tempo conhecido³⁵.

Com base nos ensinamentos da socióloga Kergoat, pode-se inferir que, para ela, a definição de relacionamento em socialidade seria as relações sociais e as tensões que permeiam a sociedade. A autora explica que essa tensão se concretiza gradativamente em desafios que fazem surgir uma sociedade imaginada com novos pensamentos e ações. Segundo Kergoat, os seres humanos estão sempre em confronto e essa seria a dinâmica das relações sociais. Entende, ainda, que as relações sociais são múltiplas, fazendo com que homens e mulheres, participantes desses conflitos, teçam a estrutura da sociedade³⁶.

Apreende-se ainda da obra em questão que o trabalho seira o desafio das relações sociais, não se tratando apenas de um trabalho profissional, mas de um trabalho de produção de experiência que pode assumir duas interpretações: no nível coletivo, que inclui não apenas o trabalho profissional, como também o doméstico; e no nível individual que se preocupa em analisar a subjetividade das relações de trabalho.

³³ HIDRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle. **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009. p. 71. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4098403/mod_resource/content/1/Kergoat%20p.67-75%20in%20Dicionario_critico_do_feminismo%202009.pdf. Acesso em: 01 maio 2021.

³⁴ *Ibid.*, p. 71

³⁵ KERGOAT, Danièle. a Relação Social de Sexo. Da Reprodução das Relações Sociais à sua Subversão. **Proposições**, vol. 13, n. 1 (37), p. 47-59, jan./abr. 2002. Disponível em: <https://fe-old.fe.unicamp.br/pf-fe/publicacao/2125/37-dossie-kergoatd.pdf> acesso em: 01 maio 2021.

³⁶ *Ibid.*

Outra questão importante abordada pela pesquisadora diz respeito à sua interpretação sobre a divisão entre homens e mulheres como uma espécie de guerra. Ela explica que, qualquer que seja o ponto de vista adotado, não faz sentido pensar em “guerra dos sexos”, uma vez que o homem não brigará com a mulher, mas tentará, por meio de seus privilégios, manter a divisão de gênero do trabalho e continuar com seus benefícios dentro das relações sociais de gênero³⁷.

A título de exemplos para seus apontamentos, a socióloga apresenta em seu trabalho a análise de duas profissões: a de motoristas de ônibus e a de enfermeira. Kergoat esclarece que a escolha se baseia na percepção social de que a primeira profissão é destinada ao sexo masculino e que a segunda é exclusivamente destinada ao sexo feminino, fazendo com que as mulheres precisem comprovar sua competência de forma reiterada sempre que se sentem ameaçadas/excluídas dentro dos seus trabalhos e pela sociedade³⁸. Porém, graças a essas situações enfrentadas inicialmente pelas mulheres enfermeiras é que foi possível que as mulheres trabalhadoras passassem do “eu” para “nós”, tornando-se sujeito coletivo, autoras de sua própria história.

Na visão da Simone de Beauvoir sobre o tema da divisão sexual do trabalho, o homem tornou a mulher sua submissa por meio de um projeto de enriquecimento e expansão, entretanto este projeto não é suficiente para explicar por que ela foi oprimida³⁹. A autora chega a explicar que a divisão do trabalho poderia ter sido uma conexão amigável:

Se a relação original do homem com seus semelhantes fosse exclusivamente uma relação de amizade, não se explicaria nenhum tipo de escravização: esse fenômeno é consequência do imperialismo da consciência humana que procura realizar objetivamente sua soberania. Se não houvesse nela a categoria original do outro, e uma pretensão original ao domínio sobre o outro, a descoberta da ferramenta de bronze não poderia ter acarretado a opressão da mulher.⁴⁰

Dentro dessa passagem da autora pode-se perceber que o sentimento de poder e domínio existente no imaginário dos homens fez com que eles se sentissem no direito de diminuir e rebaixar as mulheres a meras reprodutoras sem valor social, criando uma desvantagem específica unicamente justificada na sua suposta fraqueza física.

³⁷ KERGOAT, Danièle. a Relação Social de Sexo. Da Reprodução das Relações Sociais à sua Subversão. **Proposições**, vol. 13, n. 1 (37), jan./abr. 2002. Disponível em: <https://fe-old.fe.unicamp.br/pf-fe/publicacao/2125/37-dossie-kergoatd.pdf> acesso em: 01 maio 2021.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo: fatos e mitos**. 4. ed. São Paulo: Difusão europeia de livros, 1970. Disponível em: <https://mega.nz/folder/pyZ0xRqY#hztrhXHUMiH9rSF1ljm1xg/folder/FnhFES7C>. Acesso em: 23 set. 2021.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 77-78.

Com base na explicação da Denise Fincato⁴¹, a pandemia da COVID-19 revelou a continuidade e, talvez, a intensificação do modelo social em que a mulher é “naturalmente responsável” pelos afazeres domésticos, mesmo que o homem também esteja em casa e ambos necessitem trabalhar. Isso fica provado com a divulgação de números coletados por grupos de pesquisas, em que o percentual de homens que se declaram disponíveis para os afazeres domésticos caiu desde o início da pandemia, mesmo estando todos em casa⁴².

Deste modo, o que se apreende da análise de estudos e pensamentos feministas sobre o tema é que os padrões de discriminação e sobre a divisão sexual do trabalho sempre existiram e todos eles demonstravam, e continuam demonstrando, que o caminho a ser percorrido pelas mulheres para que se obtenha uma igualdade entre os grupos sexuais ainda é muito grande.

2.2.2 As múltiplas jornadas femininas e o entendimento do feminismo

A divisão do tempo diário entre as esferas pública e privada ainda é o principal motivo para a manutenção da desigualdade entre homens e mulheres na sociedade. O vínculo das mulheres com as responsabilidades profissionais e a família não é algo natural, mas que foi estabelecido para determinar uma posição de desvantagem dessa mulher responsável por administrar o ambiente familiar e as relações externas.

Para muitas mães que precisam trabalhar duas ou três horas, os desafios são enormes, e, muitas vezes, essas mulheres são responsáveis pela renda familiar. Assim, a já desigual divisão do trabalho por gênero tende a se agravar nas atuais circunstâncias sociais por conta da pandemia da COVID-19. Estudos demográficos sociais demonstraram que a paternidade ativa fará com que quase metade das novas mães (43%) e quase um quarto dos novos pais (23%) renunciem aos seus cargos profissionais após o nascimento do seu primeiro filho(a)⁴³.

Faz-se importante perceber que, devido ao fato de as mulheres passarem a se dedicar cada vez mais ao trabalho doméstico, essa categoria começou a ser considerada como uma espécie

⁴¹ FINCATO, Danise. As trabalhadoras em home office - Inclusão excluída no trabalho e nos lares durante a pandemia. *Jota*, 10 set. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/elas-no-jota/as-trabalhadoras-em-home-office-10092020>. Acesso em: 03 fev. 2021.

⁴²FILLETI, Juliana de Paula; MELO, Maria Fernanda Cardoso; GORAYEB, Daniela Salomão; SARRIS, Georgia Christ. Boletim mulheres no mercado de trabalho: 3º trimestre/2019. *FACAMP: MMT*, Campinas, vol. 01, n. 02, ago. 2019. Disponível em: <https://www.facamp.com.br/pesquisa/economia/npegen/boletim-mulheres-no-mercado-de-trabalho-3o-trimestre-2019/>. Acesso em: 03 fev. 2021.

⁴³ LOUREIRO, Anita de Oliveira. A espacialidade aberta e relacional do lar: a arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia de Covid-19. *Rev. Tamoios*, São Gonçalo, ano 16, n. 1, Especial COVID-19, p. 154-166, maio 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/tamoios/article/view/50448>. Acesso em: 04 abr. 2021.

de trabalho não remunerado, o que fez com que essa relação assimétrica se tornasse ainda mais invisível. Isso, porque, tendo em vista a limitação do tempo gerado por essa dedicação aos afazeres domésticos, em uma determinada atividade, o tempo alocado para outras tarefas ficava reduzido, o que necessariamente limitava o desenvolvimento profissional dessas mulheres.

Elucida a pesquisadora, socióloga e feminista Anita Loureiro que muitas mulheres se viram obrigadas a adaptarem toda a sua rotina de trabalho, passando a fazer uso do teletrabalho para realizar seus compromissos profissionais. Com isso, a necessidade de utilizarem o espaço físico do seu próprio lar passou a ser real, surgindo assim muitos obstáculos e questões até então não enfrentadas, como, por exemplo, o aumento das jornadas, a necessidade de uma dupla jornada, ou, até mesmo, cargos reduzidos para conseguirem administrar o trabalho com o cuidado do lar e dos filhos⁴⁴.

Na análise e problematização suscitada pela pesquisadora, ela questiona a necessidade de adaptação do espaço doméstico para a realização do trabalho remoto de forma satisfatória, sem que a intimidade dos outros membros seja atingida. Contudo, o ponto principal aparece quando avaliamos a situação de trabalhadoras que são mães e precisam conciliar a maternidade com a vida profissional, sem que o seu rendimento seja afetado por essas questões⁴⁵.

Qual deve ser o limite entre o espaço físico do lar que antes era apenas o quarto de visitas e que agora passou a ser o quarto de reuniões que ninguém nunca pode entrar? Como isso deve e pode ser explicado para uma criança são alguns temas enfrentados pela autora em seu artigo.

Deve-se ressaltar que a maternidade sempre foi entendida como um empecilho para as carreiras das mulheres, como aponta a pesquisa supracitada sobre o abandono das profissões apenas pelo fato do nascimento dos filhos⁴⁶. Sobre o assunto, destaca-se o trabalho dos autores Cecília Machado e Valdemar Pinho Neto⁴⁷, que se debruçam à análise do sistema de licença

⁴⁴ LOUREIRO, Anita de Oliveira. A espacialidade aberta e relacional do lar: a arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia de Covid-19. **Rev. Tamoios**, São Gonçalo (RJ), ano 16, n. 1, Especial COVID-19, p. 154-166, maio 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/tamoios/article/view/50448>. acesso em: 04 abr. 2021.

⁴⁵ *Ibid.*, p. 159.

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. **FGV**, dez. 2016. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em: 21 set. 2021.

maternidade no Brasil e como essa situação impacta na vida das trabalhadoras que necessitam desse direito, assegurado pelo art. 7º, inciso XVIII da CF/88⁴⁸.

Os autores apontam que, nas últimas décadas, o número de países que oferecem políticas de licença maternidade aumentou significativamente porque o número de mulheres que participam do mercado de trabalho cresceu consideravelmente. Porém, destacam que os elementos relativos à proteção do emprego, licença remunerada e duração total da licença variam de país para país, podendo existir projetos com características semelhantes, mas com efeitos que podem variar por conta do ambiente econômico e de fatores culturais⁴⁹.

O que se pode perceber com a leitura do trabalho mencionado é que a política de licença maternidade do Brasil não é de longo prazo, ou seja, a política de extensão dessa licença não se mostra eficaz para garantir a proteção laboral das puérperas, pelo menos dentro de alguns meses após o término da licença-maternidade. Dessa forma, embora no Brasil seja garantida estabilidade no emprego por um período de tempo, essa não é suficiente para manter as mulheres no mercado de trabalho por um longo prazo⁵⁰.

Porém, o que se percebe com o passar dos anos e principalmente com a realidade atual é que cada vez mais a cobrança e a nova rotina – derivada do cenário pandêmico – faz com que as mulheres fiquem desmotivadas e desestimuladas no ramo profissional, sem coragem e sem vontade para enfrentar mais essa desigualdade social de gênero, uma vez que não encontram suporte em seus parceiros, não conseguindo um lugar tranquilo para a realização das atividades profissionais. Essa realidade faz com que elas não consigam se concentrar e ter o foco que gostariam, já que, como define a autora, não conseguem ambientar seu “lugar-dentro-do-lugar”, que seria uma espécie de lugar único para a realização do teletrabalho dentro do espaço familiar⁵¹.

Portanto, pode-se concluir que as mulheres, principalmente as mães, precisam lutar por seu direito à proteção ao seu espaço e privacidade todos os dias, até mesmo no seu ambiente familiar. Precisam, ainda hoje, reivindicar o direito de ao seu próprio tempo, apesar de

⁴⁸ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 out. 2021.

⁴⁹ MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. **FGV**, dez. 2016. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em: 21 set. 2021.

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ *Ibid.*

realizarem tarefas e deveres domésticos a elas impostas como forma de pressão parental, não restando a elas nenhuma forma de defesa contra esse trabalho doméstico, historicamente imposto, como será analisado adiante.

2.3 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E O MARXISMO

O capitalismo se expandiu em vários países no início do século XIX devido à industrialização e sua expansão em países não desenvolvidos. A característica deste período foi a consciência da classe trabalhadora e da burguesia, ainda que com propostas diferentes. No segundo período do século XIX, o sistema capitalista se expandiu por todo o mundo, originando avanços na organização de propostas que passaram a considerar as vontades da classe operária.

Naquele momento, Karl Marx, passou a defender que a sociedade era construída sob condições materiais, e a compreensão dessas condições é o que a muda. Para Marx, a consciência determina a existência social, superior à consciência que seria determinada pela matéria. O conceito de materialismo de Marx se fundamenta na ideia de existir a natureza e a relação entre o homem e essa natureza. Ou seja, a natureza seria a responsável por garantir a humanização – situação que se estabelece pelo trabalho prático e consciente do homem⁵².

No pensamento de Marx, a produção do trabalho é uma existência histórica e social, que leva essa pessoa a transformar a natureza e atender às suas necessidades, que se intensificarão em um processo dinâmico. Ele entende que a relação entre a propriedade privada e a vida laboral é muito contraditória, no que tange à ideia de trabalho e capital. Ou seja, o trabalho originalmente tinha conotações positivas, mas, quando o processo de trabalho gerou uma relação de exploração capitalista, o trabalho se tornou negativo⁵³.

Dentro da análise marxista sobre a divisão do trabalho, pode-se perceber que o seu início se deu na sociedade pré-escravista por conta de características fisiológicas dos seres, como sexo, idade e força física, vindo posteriormente a acontecer nas mais diversas sociedades. Porém, com a diversificação das relações de trabalho e aprimoramento das técnicas gerado pelo surgimento da tecnologia, essas formas iniciais de divisão foram substituídas e surgiu a ideia

⁵² BORDALO, Karina Barbosa. O trabalho na concepção de marx. *In*: XI CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 11., 2013, Curitiba. **Anais** [...] Curitiba: PUC-PR, 2013. Disponível em: https://educere.bruc.com.br/CD2013/pdf/13169_6614.pdf. Acesso em: 22 set. 2021.

⁵³ MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. São Paulo: Nova Cultural, 1985. p. 431-449 Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2547757/mod_resource/content/1/MARX%2C%20Karl.%20O%20Capital.%20vol%20I.%20Boitempo.pdf. Acesso em: 22 set. 2021.

de “trabalho material” e “trabalho intelectual”, ou seja, passa a haver um trabalho feito pela mente e outro trabalho feito pelas mãos.⁵⁴

Nesse sentido, a relação entre o homem e a natureza baseada no trabalho não só constrói materialmente a sociedade, mas também lança as bases para a sua construção individual. As pessoas conscientes podem refletir sobre a realidade e transformá-la por meio do trabalho, cabendo a elas superar a alienação produzida no campo econômico⁵⁵. Portanto, na divisão sexual do trabalho, não só os fatores estruturais são explorados, mas também os culturais, que fazem com que as mulheres percam suas qualificações como sujeitos da história e sejam vistas apenas como propriedades de seus maridos.

2.3.1 Produção e Reprodução social: dimensões inseparáveis

A ideia de reprodução social é fruto de disputas historicamente acumuladas e tão antigas quanto o próprio capitalismo, sendo reaberta anos depois no mundo feminista e antirracista. No início, a nova perspectiva de reprodução social tentou esclarecer uma velha questão levantada: como incluir uma nova compreensão sobre o trabalho não remunerado e encontrar motivos para a manutenção da opressão das mulheres no sistema capitalista.

A continuação da ordem social implica uma série de ações e mecanismos sociais que visam a garantir a sua reprodução. No entendimento de Marx, enquanto a sociedade garante a reprodução material, também deve garantir a reprodução da cultura e das ideias. Portanto, para ele, há um processo de reprodução dos meios de produção, do trabalho e das relações sociais de produção.

Em sua obra, “*A ideologia alemã*”, os autores Marx e Engels resumem bem essa ideia quando destacam que:

as ideias da classe dominante são, em cada época, as ideias dominantes; isto é, a classe que é a força material dominante da sociedade é, ao mesmo tempo, sua força espiritual dominante. A classe que tem à sua disposição os meios de produção material dispõe, ao mesmo tempo, dos meios de produção espiritual, o que faz com que a ela sejam submetidas, ao mesmo tempo e em média, as ideias daqueles aos quais faltam os meios de produção espiritual. As ideias dominantes nada mais são do que a expressão ideal das relações materiais dominantes, as relações materiais concebidas como ideias;

⁵⁴ SCHUH, Jaqueline Thalia; SILVA, Goulart Michel da. Marx, Engels e a divisão sexual do trabalho. *In*: VII MOSTRA NACIONAL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA INTERDISCIPLINAR, 8., 2015, Santa Rosa do Sul. **Anais** [...] Santa Rosa do Sul: IFC, 2015. Disponível em: <http://eventos.ifc.edu.br/micti/wp-content/uploads/sites/5/2015/10/MARX-ENGELS-E-A-DIVIS%C3%83O-SEXUAL-DO-TRABALHO.pdf>. Acesso em: 22 set. 2021.

⁵⁵ PIRES, Elvira Denise. Divisão Social do Trabalho. **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**, 2009. Disponível em: <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/divsoetra.html>. Acesso em: 22 set. 2021.

portanto, a expressão das relações que tornam uma classe a classe dominante; portanto, as ideias de sua dominação.⁵⁶

Apreende-se que, para esses autores, a reprodução social não ocorre apenas por meio da apropriação do capital econômico, mas também pela apropriação do capital cultural, que se tornou a principal estratégia de reprodução das sociedades desenvolvidas. Esse novo capital se transforma em inato, ocultando seu longo processo de aquisição, e ações são tomadas para legitimar privilégios sociais herdados. Ou seja, para realizar o processo de reprodução social, o modo de dominação foi modificado e fortalecido pelas chamadas classes dominantes.

Com base nas lições de Marx, independentemente da forma social do processo de produção, esse deve ser vivenciado de forma contínua e ininterrupta em todas as suas etapas. De fato, uma sociedade não pode parar o consumo ou a produção, portanto, todo processo de produção social é também um processo de reprodução no que diz respeito ao seu fluxo em constante atualização. Portanto, o processo de produção social não pode ser separado ou oposto à reprodução da vida social, a produção e a reprodução da vida social são momentos diferentes da mesma forma social⁵⁷.

No entanto, de acordo com o ponto de vista marxista, no sistema capitalista, o trabalho está subordinado à finalidade de reprodução e expansão do domínio material e político da burguesia, enquanto a maioria da população está separada dos meios de produção e meios de subsistência. Portanto, para sobreviver, a sociedade foi forçada a exercer um trabalho remunerado.

Um período específico da história social só pode ser compreendido por meio dos métodos de produção da vida material. O processo de produção capitalista é a reprodução das condições materiais e das relações sociais que sustentam o sistema capitalista, portanto, a produção configura o consumo, ou seja, a produção dos consumidores e dos tipos de consumidores desejados⁵⁸.

O trabalho é a fonte de riqueza do capital, por isso, não só a exploração da natureza é a sua fonte de riqueza, mas o trabalho que é explorado em condições de trabalho remunerado. O

⁵⁶ MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. São Paulo: Grijalbo, 1977, p. 72. Disponível em: <http://abdet.com.br/site/wp-content/uploads/2014/12/A-Ideologia-Alem%C3%A3.pdf>. Acesso em: 22 set. 2021.

⁵⁷ MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Nova Cultural, 1985. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2547757/mod_resource/content/1/MARX%2C%20Karl.%20O%20Capital.%20vol%20I.%20Boitempo..pdf. Acesso em: 22 set. 2021.

⁵⁸ RUAS, Rhaysa. Teoria da Reprodução Social: apontamentos para uma perspectiva unitária das relações sociais capitalistas. **Revista Direito e Práxis**, [online], v. 12, n. 01, p. 379-415, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/46086>. Acesso em: 22 set. 2021.

capital é um sistema de exploração universal da natureza e dos atributos humanos, sendo a força motriz que promove o desenvolvimento necessário das forças produtivas sociais.

O desenvolvimento das forças produtivas promovidas pelo capital é o pré-requisito para o surgimento de novos modos de produção, que permitirão que o potencial humano se desenvolva plenamente. O potencial humano não será mais restringido pelos interesses de autovalorização do capital, mas sim visando ao desenvolvimento da sociedade e dos consumidores finais.

Com o passar dos anos, o que se espera é que a humanidade e, principalmente, as mulheres trabalhadoras conquistem sua liberdade e compreendam a necessidade de acabar com a exploração de pessoas, lutando por sua reinserção no mercado de trabalho, o oposto do que está acontecendo hoje, pois, embora o capitalismo promova o desenvolvimento das forças produtivas, também restringe seu uso de acordo com as necessidades de reprodução, sem se preocupar com a figura feminina dentro desse cenário.

2.3.2 Fatores de inserção da mulher no mercado de trabalho

Foi a partir de 1939, durante a Segunda Guerra Mundial, que as mulheres foram cada vez mais incluídas no mercado de trabalho. Por ter sido uma longa guerra e por ter reduzido a força de trabalho masculina, a mão de obra feminina passou a participar mais para compensar essa deficiência. Vale enfatizar que as tarefas na época se concentravam no trabalho agrícola e nas atividades de pequenas empresas manufatureiras e comerciais. Na década de 1940, com o processo de industrialização e o aumento das empresas dos setores siderúrgico, petrolífero, químico e automotivo, a contribuição das mulheres para o mercado de trabalho tornou-se mais evidente⁵⁹.

Dessa forma, à medida que a economia se expandia, a urbanização e a industrialização se aceleravam, mais precisamente na década de 1970, momento no qual o mercado de trabalho estava mais propenso a aumentar a mão de obra feminina, que, para além do trabalho já desenvolvido nesse setor, passou a abarcar mulheres empregadoras e profissionais autônomas. Segundo Regina Martins Ribeiro e Rosilene Soares de Jesus, tal situação pode ser justificada

⁵⁹ MEDEIROS, Evandro; NUNES, Tenesse. A ascensão feminina no mercado amplo de trabalho. **Brasil Escola**, [S.d]. Disponível em: <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/administracao/a-ascensao-feminina-no-mercado-amplo-trabalho.htm> acesso em: 23 de setembro de 2021

pela expansão da sociedade industrial e do movimento de libertação política e profissional, que intensificaram a divisão social e de gênero do trabalho⁶⁰.

Devido a essas mudanças sociais citadas, o que deve ser considerado é o fato de que, com o passar o tempo, as mulheres mudaram sua posição de apenas membro da família responsável pelo lar para se tornarem as responsáveis financeiras por seus lares. Mesmo que o processo de entrar no mercado tenha sido lento, ele deve ser visto como uma vitória.

De acordo com a pesquisa “Perfil das Mulheres Responsáveis pelos Domicílios no Brasil”, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), outra marcante característica que acompanha as mulheres é o fato de, além de exercerem suas funções nas empresas, elas precisam ainda cuidar dos afazeres domésticos em casa – o que a pesquisa intitula como terceira jornada –, situação percebida em quase 90% das vezes⁶¹.

Conciliar tantas responsabilidades e desafios como filhos, carreira, família e marido pode não ser tão simples, mas a verdade é que a tripla jornada das mulheres passou a fazer parte do dia a dia de cada vez mais pessoas do gênero feminino em nosso país. De acordo com a pesquisa do IBGE, a tendência é que as mulheres que ingressam no mercado de trabalho não renunciem ao trabalho doméstico, tudo isso por conta do medo de não conseguirem ser reinseridas ao mercado de trabalho novamente⁶².

A diferença no ingresso no mercado de trabalho costuma ser comprovada pela distinção nos atributos de produção entre os trabalhadores. Ou seja, trabalhadores com mais escolaridade ou experiência tendem a ocupar os melhores empregos porque possuem mais o chamado “capital humano”. Ao analisar a diferença entre homens e mulheres, alguns aspectos são levados em conta, como, por exemplo, experiência e os níveis de educação e conhecimento⁶³.

Ao longo da história, as mulheres passaram por grandes mudanças em diversos campos, mas não há dúvida de que as principais mudanças ocorreram em seu status social, ao deixarem de ser subordinadas às tarefas de família, filhos e maridos, e passarem a ocupar cargos políticos,

⁶⁰ RIBEIRO, R. M.; DE JESUS, R. S. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, [S. l.], v. 1, n. 1, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/1366>. Acesso em: 23 set. 2021.

⁶¹ INSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Perfil das Mulheres Responsáveis pelos Domicílios no Brasil 2000**. Rio de Janeiro: IBGE, 2002. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv66196.pdf>. Acesso em: 23 set. 2021.

⁶² *Ibid.*

⁶³ BAYLÃO, André L. S.; SCHETTINO, Elisa M. O. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. *In*: XI SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 11., 2014. **Anais [...]** [S.l.]: FACSUM, 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>. Acesso em: 23 set. 2021.

em empresas e trilharem carreiras diversificadas, buscando sempre seus direitos trabalhistas e independência financeira. A posição das mulheres sofreu por diversas mudanças nos mais diversos espaços da sociedade, e cada vez mais elas se empenham nas lutas por novas conquistas e proteção de direitos. A evolução das condições das mulheres mudou o comportamento geral da sociedade, alcançando um maior equilíbrio na distribuição de funções, trabalho e vida familiar.

Mesmo que todas as mulheres estejam inseridas no mercado de trabalho, elas ainda têm rendas mais baixas do que os homens e menos oportunidades de emprego. A estrutura atual e pós-pandêmica do mercado de trabalho pode ajudar a reduzir essa segregação ocupacional das mulheres, o que é essencial para a plena participação desse segmento populacional nas atividades econômicas.

3 IMPLICAÇÕES DO TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19

Com o início da pandemia e com a disseminação do vírus SARS-Cov-2 (Corona Vírus), em dezembro de 2019, muitos setores sociais foram abalados diretamente e tiveram que buscar meios de se adaptar à nova realidade mundial. Tal situação se concretizou quando a OMS (Organização Mundial de Saúde) anunciou o quadro de surto pandêmico e passou a emitir avisos de emergências de saúde pública de importância internacional.

Dentro desse cenário, milhares de trabalhadores tiveram suas funções reajustadas e se viram impossibilitados de realizá-las de forma presencial, uma vez que o distanciamento social se fez necessário, intensificando, assim, a utilização de recursos tecnológicos, como, por exemplo, o teletrabalho.

Faz-se importante salientar a diferença entre home office e teletrabalho – modalidade que será trabalhada nesse capítulo. Inicialmente, os serviços de teletrabalho podem ser fornecidos em qualquer lugar, principalmente fora das instalações do empregador, e dentro da residência do funcionário. Por sua vez, o home office é caracterizado pelo trabalho remoto, eventualmente realizado na residência do funcionário, além do fato das atividades de home office não necessariamente precisarem da tecnologia para existir, condição principal para caracterização do teletrabalho.

Durante a pandemia da COVID-19, enormes desafios surgiram para as empresas, os trabalhadores e as famílias. As empresas precisaram desenvolver políticas e padrões internos para implementar e garantir o trabalho remoto, levando em consideração a necessidade de melhoria na segurança interna da empresa, necessitando investir em recursos e equipamentos capazes de promover essa comunicação entre as empresas e seus funcionários. Por sua vez, os trabalhadores enfrentaram a necessidade de aprender rapidamente a utilizarem novas tecnologias e estabelecer novas formas de interação e comunicação em equipe.

Tal cenário fez com que a vida pública e a vida privada se tornassem amplamente interligadas. Por conta disso, nesse capítulo será feita a contextualização da pandemia do coronavírus no Brasil, com base em medidas legislativas adotadas para o mercado de trabalho. Por fim, estarão presentes também conceitos, apontamentos e repercussões jurídicas sobre o teletrabalho.

3.1 APONTAMENTOS SOBRE A PANDEMIA DA COVID-19

No final do ano de 2019, o mundo se deparava com o início de uma pandemia global causada pelo vírus SARS-Cov-2, situação que alterou completamente o cenário social em escala mundial e causou, até a presente data, mais de quatro milhões de mortes por todo o mundo. Pelo que se investiga e se pesquisa sobre o fato, apontamentos indicam que seu início tenha acontecido na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China, em dezembro de 2019, sendo o vírus hospedeiro primário de animais comercializados no local⁶⁴.

Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde anunciou que o surto do novo coronavírus constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) – o nível de alerta mais alto da organização, de acordo com as disposições do Regulamento Sanitário Internacional⁶⁵. A decisão teve como intuito fortalecer a cooperação e a solidariedade global para prevenir a propagação do vírus. Dentre as diversas orientações emitidas pela OMS, pode-se citar a necessidade do distanciamento social, o uso constante de máscaras, a higienização das mãos, o bloqueio de fronteiras, entre outros; todas com o mesmo e único objetivo de reduzir a disseminação do vírus⁶⁶.

O vírus responsável pela Covid-19, o SARS-Cov-2, pode provocar sintomas diversos no organismo humano, dentre eles, febre, tosse, dor de cabeça, congestão nasal, conjuntivite, dor de garganta, diarreia, perda de paladar ou olfato, erupção cutânea a pele ou descoloração dos dedos das mãos ou dos pés⁶⁷. Outra questão que chamou muito a atenção de pesquisadores do tema foi a rapidez com que esse vírus se dispersava e contaminava novos pacientes, fazendo com que a ciência fosse desafiada a apresentar soluções eficazes e norteadoras contra o combate da epidemia.

⁶⁴ GRUBER, Arthur. Covid-19: o que se sabe sobre a origem da doença. **Jornal da USP**, 14 de abril de 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/covid2-o-que-se-sabe-sobre-a-origem-da-doenca/>. Acesso em: 19 ago. 2021.

⁶⁵ AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA – ANVISA. **Regulamento Sanitário Internacional RSI – 2005**. ANVISA, 2009. Disponível em: <https://www.gov.br/anvisa/pt-br/assuntos/paf/regulamento-sanitario-internacional/arquivos/7181json-file-1>. Acesso em: 27 out. 2021.

⁶⁶ ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). Histórico da pandemia de COVID-19. **OPAS/OMS**, 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19#:~:text=Em%2011%20de%20mar%C3%A7o%20de,pa%C3%ADses%20e%20regi%C3%B5es%20do%20mundo>. Acesso em: 19 ago. 2021.

⁶⁷ ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS); ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Folha informativa - COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus). **OMS**, abr. 2020. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875. Acesso em: 19 ago. 2021.

Foi justamente por conta dessa necessidade de respostas rápidas que, em um período inferior a um ano do começo da pandemia, diferentes opções de vacinas começaram a ser desenvolvidas e disponibilizadas para a população em diversos lugares. A crise de saúde que vivemos revela a capacidade da ciência de fornecer soluções para os desafios de proteger vidas. A experiência da pandemia da COVID-19 também mostra que a implementação dessas medidas de resposta requer o apoio para estudos sobre o tema e para a amplificação do uso de tecnologia necessária para pesquisas. Esse apoio se faz fundamental para que o avanço aconteça e para que a ciência alcance uma posição que seja realmente reconhecida na luta da preservação da vida⁶⁸.

Desde o surgimento do vírus e início da pandemia, medidas de distanciamento e isolamento social foram implementadas em todos os estados e municípios brasileiros, tendo como principais orientações para a população o isolamento e a prática do distanciamento social. O isolamento social é uma medida na qual as pessoas são orientadas a não sair de casa ou, se for necessário, que saiam por um período absolutamente necessário, para prevenir a propagação do vírus, que tem sua forma de transmissão por meio do contato com pessoas infectadas.

Outra expressão que ganhou força nesse momento de pandemia foi “ficar em quarentena”, situação que se difere do isolamento social recomendado, uma vez que ela se aplica a quem tem sintomas da doença e está aguardando sua confirmação, a quem teve resultado positivo e é assintomático ou apresenta sintomas leves, ou a quem teve contato direto com essas pessoas. Quando se trata de quarentena, o correto a se fazer é permanecer confinado em casa, sem sair por pelo menos quatorze dias sob quaisquer circunstâncias⁶⁹.

Vale ressaltar que a prática do isolamento social e da quarentena dependem do respeito ao distanciamento social para alcançar bons resultados. No distanciamento social, as pessoas devem manter uma distância de pelo menos um metro e meio entre si e evitar aglomeração, com o objetivo de separar/distanciar as pessoas e tentar interromper ou impedir a propagação do vírus, pois se trata de uma doença transmitida por gotículas respiratórias e, portanto, exige uma distância mínima entre os indivíduos. Dentro dessa perspectiva e realidade, é necessário

⁶⁸ GALVÃO, Thaís Freire. Resposta da ciência para a pandemia de COVID-19: compromisso com a vida. **Epidemiol. Serv. Saude**, Brasília, vol. 30, n. 2, p. e2020377, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ress/a/xfHpbSysHq8S3qyQwHrPyVM/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 19 ago. 2021.

⁶⁹ DIAS, Joana Angélica Andrade et al. Reflexões Sobre Distanciamento, Isolamento Social E Quarentena Como Medidas Preventivas Da Covid-19. **Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro**, vol. 10, 2020. Disponível em: <http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/article/view/3795>. Acesso em: 30 set. 2021.

que seja considerado também o surgimento de emoções negativas na vida das pessoas que são submetidas ao distanciamento e isolamento social, como medo, tristeza, depressão, estresse⁷⁰.

Nesse sentido, refletir sobre distanciamento, isolamento social e quarentena durante a pandemia COVID-19 também é tratar da solidariedade/empatia como uma das principais armas contra esse novo coronavírus. E, para isso, foi necessário criar uma forma de interação segura e eficaz para que as pessoas pudessem se dedicar ao próximo sob a perspectiva de se ajudarem.

3.1.1 Influências da pandemia covid-19 no mercado de trabalho

Como salientado anteriormente, após o início da pandemia da COVID-19, muitas mudanças foram percebidas nos diversos cenários sociais, o que não foi diferente no mercado de trabalho, setor que precisou se readaptar ao novo normal social, mesmo com as dificuldades financeiras enfrentadas no mundo inteiro, por conta da pandemia. Uma das mudanças mais significativas a qual a classe trabalhadora foi submetida diz respeito à implementação, em grande escala, do sistema do teletrabalho⁷¹. Dentro dessa nova realidade, vários impactos distintos foram percebidos, tanto positivamente quanto negativamente para a classe trabalhadora.

Aqueles setores que continuaram desenvolvendo suas atividades com o auxílio do teletrabalho ou que tiveram como se adaptar às plataformas digitais durante a pandemia puderam perceber um aumento do trabalho e uma baixa interferência da pandemia no seu funcionamento.⁷² Contudo, há que se pensar também no aumento das taxas de desemprego, que afetaram uma grande parte da população durante a pandemia, principalmente aqueles setores nos quais a presença física do trabalhador e dos usuários se fazia essencial para seu funcionamento⁷³.

Outra questão que tomou o palco de debates e estudos foi a análise dos diversos fatores que afetam a produtividade do profissional dentro do teletrabalho. O que se espera de um

⁷⁰ LIMA, Rossano Cabral. Distanciamento e isolamento sociais pela Covid-19 no Brasil: impactos na saúde mental. **Physis: Revista de Saúde Coletiva** [online], v. 30, n. 02, jul. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312020300214>. Acesso em: 30 set. 2021.

⁷¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Trabalho. **IBGE**, [S.d.]. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 24 ago. 2021.

⁷² OLIVEIRA, Nelson. Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia. **Senado Notícias**, 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 27 out. 2021.

⁷³ BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, [online], v. 34, n. 100, p. 141-165, 2020. ISSN 1806-9592. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.34100.010>. Acesso em: 23 set. 2021.

trabalhador que estará em casa, sem interferência externa e que dedicará todo o seu foco às tarefas a ele atribuídas é que sua produtividade seja a melhor de todas.

Para os pesquisadores Igor Leal Aderaldo, Carlos Victor Leal Aderaldo e Afonso Carneiro Lima⁷⁴, um dos principais fatores que afetam a produtividade do teletrabalhador é a flexibilidade nos horários das realizações de suas tarefas. Os autores explicam que a flexibilidade do trabalho seria uma grande vantagem para as organizações e para o trabalhador, tendo em vista que esse formato permite que os trabalhadores utilizem as horas de trabalho da forma como entenderem melhor e mais conveniente, o que faria aumentar o seu compromisso profissional⁷⁵. Contudo, como restará demonstrado ao longo desse trabalho, a realidade atual de muitas trabalhadoras diverge dessa constatação.

Aqui, no Brasil, o impacto da pandemia no mercado de trabalho é intensificado por conta do cenário anterior de crise econômica que o país enfrentava. A crise foi iniciada em 2015 e retomada em 2019, fazendo com que os efeitos da sua influência fossem intensificados. A segunda década do século XXI trouxe à tona a maior taxa de desemprego da história recente do Brasil. Nesse sentido, a crise que atingiu o país no final de 2014 chegou a superar os dados do desemprego na década de 1990⁷⁶.

Com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNADC, a taxa de desocupação de trabalhadores brasileiros varia de 7,6% a 21,7% em todo o território nacional, sendo as regiões norte e nordeste as mais atingidas durante a pandemia. Ainda segundo a pesquisa, mais de 15 milhões de pessoas não procuram por emprego nessa época de pandemia, seja por falta de oportunidade na localidade em que reside ou por medo da própria pandemia⁷⁷. Segundo o IBGE, o número de desempregados no Brasil no segundo trimestre de 2021 chegou à marca de 14,4 milhões de pessoas, existindo ainda uma taxa de quase 30% de subutilização da força de trabalho⁷⁸.

⁷⁴ ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR** [online], v. 15, n. spe, p. 511-533, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>. Acesso em: 30 ago. 2021.

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Brazilian Journal of Political Economy** [online]. v. 40, n. 4, p. 647-668, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-31572020-3200>. Acesso em: 24 ago. 2021.

⁷⁷ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. PNAD - COVID 19. Trabalho. **IBGE**, [S.d.]. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 30 set. 2021.

⁷⁸ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Desemprego. **IBGE**, [S.d.]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 30 set. 2021.

Pensava-se que essa conjuntura seria temporária e instável, porém pesquisadores do tema já analisam tal situação como algo duradouro e sem previsão de reestabelecimento completo do sistema, uma vez que não apenas o número de pessoas afetadas aumentará por mais tempo do que se esperava inicialmente, mas também o impacto econômico continuará nos próximos anos⁷⁹. Diante de tal realidade econômica do país, a incapacidade do mercado de oferecer soluções adequadas à deterioração das condições de vida dos trabalhadores é mais evidente do que nunca. Portanto, é importante analisar as principais mudanças sofridas no mercado de trabalho nacional e as ações tomadas pelo governo.

3.1.2 Apontamentos sobre as MP's 927/2020 e 936/2020

Organizações trabalhistas em todo o mundo e no Brasil projetaram sistemas de teletrabalho, porém, com a pandemia da COVID-19, essa configuração se tornou uma das medidas contra o novo coronavírus, porque ajuda a criar um ambiente sem aglomeração e favorece isolamento social, dificultando a dispersão do vírus. Outra medida que foi adotada para minimizar os impactos da pandemia foi a Medida Provisória n.º 927/2020, de 22 de março de 2020, que trata das questões trabalhistas no atendimento às emergências de saúde pública, em que o teletrabalho passou a ser um dos sistemas de trabalho adotados por organizações públicas e privadas⁸⁰.

O art. 2º da referida MP esclarece que o empregador e o empregado poderão realizar acordo individual escrito sobre o regime de prestação de serviço⁸¹. Com isso, o art. 3º estabelece as medidas, sendo essas: o teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalho para qualificação e o deferimento do recolhimento do Fundo de Garantia de Tempo e Serviço⁸².

Os artigos 4º e 5º da Medida Provisória acima mencionada estipulam que, dentro do seu período de validade, os empregadores podiam alterar unilateralmente a prestação de serviços

⁷⁹ MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Brazilian Journal of Political Economy** [online]. v. 40, n. 4, p. 647-668, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-31572020-3200>. Acesso em: 24 ago. 2021.

⁸⁰ BRASIL. Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 20 out. 2021.

⁸¹ *Ibid.*

⁸² *Ibid.* Art 3º.

presencial para trabalho remoto, ou estipular o retorno do funcionário ao sistema presencial, além disso, não havia previsão sobre acordo individual ou coletivo, apenas para notificação aos funcionários, no menor tempo possível, com 48 horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico, com base na interpretação do caput do art. 4º.⁸³

A Medida Provisória n.º 927, expedida em decorrência da pandemia COVID-19, flexibiliza as relações de trabalho em termos de formalidades, possibilitando mudanças no sistema de trabalho presencial para trabalho remoto, sem consentimento pessoal e ignorando o uso de aplicativos e comunicações fora dos dias normais de trabalho. O tempo do procedimento é considerado o tempo de que o empregador dispõe. Após a expiração das medidas provisórias, a validade da relação jurídica ainda existe.

Por sua vez, o reembolso das despesas de teletrabalho deve ser incluído no contrato escrito. Na prática, a mensuração do custo da utilização de equipamentos técnicos privados na residência do trabalhador e da energia elétrica e infraestrutura necessárias para a realização das atividades laborais pode causar dificuldades aos colaboradores, principalmente porque em casa eles utilizam tecnologia e energia elétrica também para questões pessoais, e não apenas para o trabalho.

Ao longo da MP em questão alguns pontos relevantes merecem destaque, como a sua abordagem sobre banco de horas de trabalho, no qual o empregador podia interromper as atividades e implementar um plano especial de compensação de horas de trabalho, que beneficiaria tanto o empregador quanto o empregado, por um período de até 18 meses⁸⁴. A compensação das horas podia ser feita com uma extensão da jornada de trabalho em até 2 horas, por no máximo 10 horas diárias, a critério do empregador, não sendo exigida convenção coletiva ou acordo coletivo para tanto⁸⁵.

Há também a possibilidade de suspensão da obrigatoriedade de cumprimento dos requisitos de gestão da segurança e saúde no trabalho, podendo os exames ocupacionais,

⁸³ BRASIL. Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Art. 4º. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 20 out. 2021.

⁸⁴ *Ibid.* Art. 14.

⁸⁵ *Ibid.* §1º e §2º.

clínicos e médicos complementares, exceto o demissional, ser dispensados, caso tivessem sido realizados há menos de 180 dias⁸⁶.

Em suma, fica claro que as medidas tomadas pelo governo federal diante da pandemia, na MP 927/2020, ignoraram as normas de proteção ao trabalho pelas quais os trabalhadores lutaram durante séculos, exacerbando a dinâmica do emprego instável e da desvalorização. Esta Medida Provisória tentou enfraquecer os sindicatos, reduzir os direitos sociais e implementar modelos desvantajosos aos trabalhadores, provando, mais uma vez, que a pandemia, que deveria ter motivado a solidariedade social, não parece abalar os planos do atual governo.

Seguindo a mesma ideia da MP 927, mas alegando o objetivo de manutenção do emprego e da renda, e a garantia das atividades laborais e empresariais, e a redução do impacto social causado pelo estado de calamidade pública e emergência de saúde pública surgiu a MP 936, de 01 de abril de 2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

O programa instituído pela MP 936/2020 criou um benefício pago pelo governo em duas hipóteses: em caso de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, redução que pode ser, exclusivamente, de 25%, 50% ou de 70%; ou em caso de suspensão temporária do contrato de trabalho⁸⁷. Ainda na MP, em seu art. 11, ficou determinado que a relação entre empregadores e empregados poderia ser estabelecida por meio de negociação coletiva⁸⁸. Porém, no seu art. 12, os parlamentares permitiram que convenções ou acordos coletivos de trabalho previamente firmados fossem renegociados por meio de novos acordos individuais ou coletivos para cumprimento de novos termos, sendo que o prazo para essa renegociação era de 10 dias a partir da data de publicação⁸⁹.

O Grupo de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho (GEPT) da Universidade de Brasília (UnB), coordenado pelo professor Sadi Dal Rosso, fez uma análise da Medida Provisória 936/2020, e, segundo o texto dos pesquisadores, embora a MP tenha incluído essa possibilidade de negociação com sindicatos, ela também reiterou a possibilidade de negociação individual,

⁸⁶ BRASIL. Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Art. 15. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 20 out. 2021.

⁸⁷ *Ibid.* Arts. 5º e 7º.

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ *Ibid.* Arts.11 e 12.

dentre várias outras prerrogativas presentes no texto que sempre deixaram o trabalhador em desvantagem, ainda mais no que diz respeito ao prazo ínfimo de 10 dias para uma renegociação.⁹⁰

Como resultado, a MP não protegia os trabalhadores de muitas maneiras, não sendo possível prever como seria a aceitação/reação das empresas com novas medidas no que diz respeito à manutenção ou não dos empregos, salários e mão de obra.

3.1.3 Medidas trabalhistas adotadas dentro do contexto da pandemia: breve análise sobre medidas provisórias n.º 1.045/2021 e 1.046/2021

Diante do cenário provocado pela pandemia da COVID-19, o poder público precisou adotar medidas urgentes para tentar estipular medidas preventivas para o combate da crise em diversos setores. Para isso, inúmeras Resoluções, Portarias, Atos Normativos, Medidas Provisórias e até mesmo Leis foram editadas e passaram a vigorar nesse período, respeitando os limites constitucionais e suas exigências essenciais para tanto.

Dentro do Direito do trabalho não foi diferente, e algumas medidas necessárias foram adotadas, destacando-se a MP n.º 1.045/2021, publicada em 28 de abril, que formulou um novo plano emergencial de manutenção do emprego e da renda (reedição das medidas previstas na MP n.º 936/2020, convertida na Lei n.º 14.020/2020)⁹¹.

As principais medidas introduzidas pela MP 1.045 incluem a possibilidade das empresas reduzirem proporcionalmente a jornada de trabalho e os salários por meio de acordos individuais ou títulos coletivos de trabalho, por até 120 dias; suspenderem os contratos de trabalho por meio de acordos individuais ou títulos coletivos de trabalho, por até 120 dias; estenderem a redução de jornada de trabalho e salários; pagarem a indenização emergencial aos empregados com recursos federais; e possibilidade de calcularem o seguro-desemprego a que têm direito os trabalhadores em percentual proporcional à redução salarial ou suspensão do contrato de trabalho⁹².

⁹⁰ROSSO, Sadi Dal et al. Análise da Medida Provisória 936/2020 que “institui o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares”. **Grupo de estudos e pesquisas para o trabalho – GEPT**, Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília. Brasília, 04 abr. 2020. Acesso em: 30 set. 2021. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1pNibrINZbmz2tJ1oqtmka5Pkvq4X1dgS/view>. Acesso em: 01 out. 2021.

⁹¹ BRASIL. Medida Provisória n.º 1.045, de 27 de abril de 2021. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 abr. 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 08 set. 2021.

⁹² *Ibid.*

No que tange ao texto da MP n.º 1.045/21, pode-se destacar que se trata de uma medida para dispor sobre o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e sobre medidas para o enfrentamento das consequências de saúde pública decorrente da COVID-19, no âmbito das relações de trabalho, possuindo, ao todo, 25 artigos, a maioria deles tratando do referido Programa.

A MP n.º 1.046/2021, divulgada no mesmo dia, voltou com medidas trabalhistas para atendimento a emergências de saúde pública, de importância internacional ocasionada pela COVID-19 (reedição das medidas especificadas na MP 927/2020)⁹³.

De acordo com a MP 1.046, devem ser observadas com atenção pelos empregadores as possibilidades de: promover a adoção do teletrabalho; garantir a expectativa de férias individuais e a flexibilidade dos descontos de férias em grupo; o aumento do período de compensação de jornada de trabalho; a suspensão de exames de saúde e requisitos de treinamento relacionados às normas regulamentares; e a suspensão do pagamento; e requisitos do FGTS⁹⁴.

Ademais, para a MP n.º 1.046/21, que possui 34 artigos destinados a estabelecer alternativas trabalhistas para enfrentar a crise, é necessário destacar como seus maiores objetivos a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfrentamento das consequências geradas e instaladas pelo coronavírus na saúde pública e nas relações de trabalho e emprego⁹⁵.

Em seu art. 2º, I, a MP n.º 1.046/21 estabelece o teletrabalho como alternativa para os empregadores que precisam enfrentar os efeitos econômicos da crise em questão e desejam manter os empregos dos seus contratados⁹⁶. Em seguida, no capítulo II, art. 3º, II da referida medida, o legislador se preocupa em conceituar o teletrabalho e estabelecer as diretrizes necessárias para sua implementação nas empresas, como, por exemplo, a determinação da responsabilidade pelo fornecimento e manutenção dos equipamentos de tecnologia necessários para seu funcionamento.

Sobre a responsabilidade dos custos das ferramentas de trabalho no regime de teletrabalho, destaca-se a norma prevista no art. 75-D da CLT:

⁹³ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **MPs 1.045 e 1.046**: medidas trabalhistas para auxiliar no enfrentamento da pandemia em 2021. Brasília: CNI, 2021.

⁹⁴ BRASIL. Medida Provisória n.º 1.046, de 27 de abril de 2021. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 28 abr. 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 21 out. 2021.

⁹⁵ *Ibid.*

⁹⁶ *Ibid.*

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.⁹⁷

No entendimento defendido pelos juízes Danilo Gonçalves e Fabiano Veiga, a análise do dispositivo deve ser feita levando em conta o princípio da alteridade, presente no art. 2º da CLT⁹⁸, o qual ensina que os riscos e custos da empresa são suportados pelo empregador, sendo, assim, responsabilidade do empregador suportar o custo dos aparelhos do regime de teletrabalho. Ou seja, seria o empregador o único responsável pelos riscos do empreendimento, atividades e contratos de trabalho firmados com os empregados. Os magistrados explicam, ainda, que a norma exige apenas a assinatura de um contrato escrito sobre o custo das ferramentas de trabalho e a possibilidade de quaisquer despesas pagas pelo trabalhador serem antecipadamente e posteriormente reembolsadas pelo empregador⁹⁹.

De acordo com a interpretação literal da norma, pode-se afirmar que ambas as partes chegaram a um acordo sobre a responsabilidade por quaisquer despesas, e o empregador não pode arcar com nenhuma dessas despesas, dependendo do acordo firmado com o empregado. Com isso, o que se percebe é a existência de um conflito normativo entre a aparente liberdade contratual prevista no artigo 75-D da CLT e a obrigação com relação aos custos da atividade empresária, nos termos do artigo 2º do mesmo diploma legal¹⁰⁰.

Nesse sentido, a novidade trazida pela discussão sobre o pagamento de despesas de home office tem sido objeto de múltiplas decisões da Justiça do Trabalho, e até o momento não há consenso sobre o assunto.

Segundo a análise crítica da advogada trabalhista Thaís Antunes sobre as MP's supracitadas, pode-se concluir que a falta de perspectiva de recuperação plena das atividades econômicas, aliada a um sistema de vacinação insuficiente, fazem necessária a exigência das

⁹⁷ BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 out. 2021.

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ GASPAR, Danilo Gonçalves; VEIGA, Fabiano Aragão. A responsabilidade pelos custos dos instrumentos de trabalho no regime de teletrabalho. **Trabalho em Debate**, 23 jul. 2020. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-responsabilidade-pelos-custos-dos-instrumentos-de-trabalho-no-regime-de-teletrabalho>. Acesso em: 30 set. 2021.

¹⁰⁰ BRASIL. *Op. Cit.*

ações trazidas nas Medidas Provisórias para reduzir os danos econômicos e sociais causados¹⁰¹. No entanto, a flexibilidade da autorização só se faz razoável quando o estado de emergência continua, uma vez que a continuidade das concessões fora do contexto da crise certamente causará danos aos trabalhadores e frustrará a proteção já fornecida pela legislação trabalhista¹⁰².

Para José Luís Fernandes, Vice-Presidente da FESESP, o sentimento que melhor definiria a expectativa inicial sobre as MP's seria o ceticismo e, levando em conta diversas opiniões de grupos distintos, ele entendeu que as medidas demoraram de ser adotadas e, quando surgiram, simplesmente repetiram o que já tinha sido feito em momento anterior¹⁰³. Sobre o teletrabalho, o autor defende que ele já não é um fator tão favorável, tendo em vista que, no início, foi novo e eficaz, mas, alguns meses depois, passou a apresentar problemas não resolvidos nos trabalhos, como, por exemplo, situações do cotidiano que passaram a diminuir a concentração necessária e esperada dos trabalhadores¹⁰⁴.

3.2 NOÇÕES GERAIS SOBRE O TELETRABALHO

Diferente do que se imagina, a utilização do trabalho à distância como facilitador das relações sociais não teve início recente. Desde o ano de 1950 já existia essa possibilidade, sendo utilizada nas décadas de 1960 e 1970 de forma comum na produção de vestuário, calçados, embalagem entre outros.

O surgimento do termo teletrabalho aconteceu em 1970, podendo ser traduzido livremente como “trabalho à distância” e “trabalho em casa”. Muito se observou o crescimento dessa modalidade na época por conta principalmente da influência da crise energética e do surgimento da telemática, fazendo com que diversas soluções fossem criadas na tentativa de evitar o deslocamento do trabalhador da casa para o trabalho e do trabalho para casa.

São várias as definições possíveis para o termo teletrabalho. Nos Estados Unidos, o termo “*telecommuting*” é usado com mais frequência, enquanto na Europa, o termo mais usado é o “*telework*”. O primeiro termo enfatiza o deslocamento entre a sede do trabalho e o local onde esse é realizado, sendo substituído pelo uso da tecnologia. Já no segundo, o foco são as

¹⁰¹ ANTUNES, Thaís. Breve análise crítica sobre as Medidas Provisórias nº 1.045/2021 e 1.046/2021. **LinkedIn**, 17 maio 2021. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/breve-an%C3%A1lise-cr%C3%ADtica-sobre-medidasprovis%C3%B3rias-n%C2%BA-e-antunes-alves>. Acesso em: 08 set. 2021.

¹⁰² *Ibid.*

¹⁰³ FERNANDES, Luis José. Breve Análise sobre a Eficácia das MP's 1045 e 1046. **SEEAATESP**, 29 abr. 2021. Disponível em: <http://www.sindicatodasacademias.org.br/noticias/breve-analise-sobre-a-eficacia-das-mps-1045-e-1046>. Acesso em: 08 set. 2021.

¹⁰⁴ *Ibid.*

atividades realizadas por intermédio desses meios telemáticos. No entanto, estes dois termos referem-se ao mesmo domínio da organização do trabalho e fazem alusão à tendência atual da realização das atividades laborais com recurso da tecnologia, sem a necessidade de os trabalhadores se deslocarem até ao local onde deverão executar suas funções. O termo *home office* também aparece com frequência, no entanto, ele se refere a uma categoria específica de teletrabalho e se relaciona à particularidade de se realizar a atividade laboral na casa do trabalhador¹⁰⁵.

No processo de sistematização, o teletrabalho deve ser conceituado com base em diferentes variáveis: localização/espço de trabalho; horário; tipo de contrato; e competências exigidas. Nessas variáveis, pode-se listar vários tipos de trabalho remoto: a) Trabalho em casa: também conhecido como *home office*, é o trabalho realizado na casa do trabalhador; b) Trabalhar em escritórios satélite: os trabalhadores trabalham em pequenas unidades espalhadas pela empresa central; c) Trabalho em telecentro: trabalho em instituições que normalmente estão instaladas perto das casas dos trabalhadores, que fornecem trabalho para funcionários ou várias organizações ou fornecem serviços telemáticos para clientes remotos; e) Trabalho em empresas remotas ou *offshore: call centers* ou serviços remotos por meio dos quais a empresa instala escritórios satélite ou subcontrata empresas de serviço remoto com mão de obra barata de outras partes do mundo; f) Trabalho informal ou trabalho remoto misto: combinar com o empregador para trabalhar fora da empresa por algumas horas¹⁰⁶.

Contudo, pode-se afirmar que o denominador comum de todos esses métodos de trabalho à distância é a flexibilidade do espaço de trabalho, e geralmente o tempo dedicado ao trabalho em cada um deles. O uso de ferramentas de informação e comunicação remota fez com que o fato de existir transferência de trabalhadores para a sede da empresa fosse modificada, não havendo mais necessidade de existir.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é “a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”¹⁰⁷,

¹⁰⁵ ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR** [online]. v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>. Acesso em: 11 set. 2021.

¹⁰⁶ *Ibid.*

¹⁰⁷ RAMOS, Clarissa Maria Bastos Oliveira. Teletrabalho e reforma trabalhista. **Direitonet**, 05 ago. 2020. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/11809/Teletrabalho-e-reforma-trabalhista>. Acesso em: 27 out. 2021.

ou seja, em síntese, o teletrabalho consiste no trabalho realizado à distância, desempenhado por meio do manejo de tecnologias da informação e de comunicação.

3.2.1 O trabalho em home office e o teletrabalho: diferenciações necessárias

Devido à pandemia da COVID-19, o que se enfrenta atualmente é uma verdadeira situação de desastre público e, visando a diminuir os seus impactos diretos, algumas medidas precisaram ser tomadas em vários setores da sociedade, não sendo diferente com o mercado de trabalho. A descoberta de que o isolamento social era uma das maneiras mais eficazes de combater o vírus levou muitas empresas a escolher modelos de trabalho remotos em casa, com a finalidade de proteção dos seus funcionários.

Nesse período, milhares de empresas foram obrigadas a adotar o home office para continuar operando sem serem tão prejudicadas. O termo *home office* pode ser traduzido, de forma literal, para “trabalhar em casa”, entretanto, na prática, tal modelo permite que o trabalho seja realizado em qualquer lugar, desde que remotamente. A principal característica dessa modalidade é a possibilidade de realizar as demandas do trabalho em casa, na maioria dos casos. No entanto, caso o funcionário necessite, a empresa também disponibilizará um espaço físico para atender às suas necessidades finais.

Por isso, questões como essa não precisam ser declaradas no contrato de trabalho, bastando apenas que sejam adotadas como política interna da empresa. Portanto, embora não haja necessidade de se executar o trabalho pessoalmente, o empregador ainda precisa controlar a jornada do empregado, além de não excluir a obrigatoriedade sobre o pagamento de horas extras, intrajornada e adicional noturno, por exemplo, sendo essa a principal diferença entre o home office e o teletrabalho¹⁰⁸.

No que tange ao controle da jornada de trabalho dentro do home office, cabe salientar que, com a utilização de sistemas modernos e de confiança, basta que os funcionários se utilizem de seus aparelhos eletrônicos para registrar sua entrada e sua saída, ou seus descansos e intervalos para refeições. Assim, fica a cargo do setor responsável de cada empresa o monitoramento adequado de cada registro ao sistema.

Outra modalidade que também ganhou notoriedade dentro dos sistemas adotados ao longo da pandemia foi o teletrabalho. O teletrabalho, resumidamente, pode ser conceituado

¹⁰⁸ FERNANDES, Silvana, Trabalho remoto, teletrabalho e home office: qual a diferença e o que diz a lei. **Ponto Mais**, jan. 2019. Disponível em: <https://pontomais.com.br/blog/trabalho-remoto-teletrabalho-e-home-office/>. Acesso em: 18 out. 2021.

como o trabalho executado fora das instalações do empregador, que possui como principal característica para sua execução a utilização dos meios eletrônicos. Ou seja, não é um trabalho realizado no escritório da empresa ou em qualquer outro local que tenha vínculo com o empregador. Com a aprovação da reforma trabalhista (Lei n.º 13.467 de 2017), esse tipo de trabalho passou a fazer parte da CLT, em seu art. 62¹⁰⁹.

Diferente do home office, para aqueles trabalhadores que se submetem ao regime de teletrabalho, não existe a necessidade de completar a jornada de trabalho, havendo apenas a possibilidade da definição de uma escala de trabalho a critério de cada empregado. Nesse modelo, o importante é que eles possam realizar as atividades propostas pelos seus superiores, independentemente do horário, uma vez que não há necessidade de controle de jornada¹¹⁰.

Dada a situação atual do país e a necessidade eminente das empresas de adotar um desses modelos, seja o teletrabalho ou o home office, é importante que essas empresas adotem aquele que mais entenderem possuir segurança jurídica. Há muita discussão sobre a diferença entre teletrabalho e home office, mas ainda não há consenso. Portanto, devido à possibilidade de utilização do trabalho remoto com maior frequência e às consequências positivas que isso acarreta, grandes são as chances de que esses modelos de trabalho dominem o mercado. Para tanto, o que se recomenda é que as empresas se adequem a essa realidade para que consigam implementá-los da melhor maneira e garantam maiores vantagens, de forma mútua entre seus interesses e os interesses de seus empregados.

3.2.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Com base na análise feita por Rob Rawson¹¹¹, algumas vantagens principais do teletrabalho podem ser destacadas. A primeira vantagem da lista é o fato de o teletrabalho promover a economia dos custos do escritório, uma vez que contas de luz, ligações, aluguel, internet, limpeza e muitas outras demandas de um escritório em atividade seriam reduzidas, o que faz com que esse se torne um bom negócio, além do custo de equipamentos, móveis etc. que também será reduzido.

¹⁰⁹ MANFRIN, J. B. B.; BUSNARDO, J. M.; SANTOS, M. R. Sistematizando a diferença entre teletrabalho e home office. **Laure Defina Advogados**, 03 ago. 2020. Disponível em: <http://www.laureadvogados.com.br/artigos/sistematizando-diferenca-entre-teletrabalho-e-home-office/>. Acesso em: 18 out. 2021.

¹¹⁰ SANTANA, Wesley. Home office ou teletrabalho? Entenda as diferenças entre os dois regimes. **CNN Brasil**, 11 mar. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/home-office-ou-teletrabalho-entenda-as-diferencas-entre-os-dois-regimes/>. Acesso em: 18 out. 2021.

¹¹¹ RAWSON, Rob. 10 Advantages of Virtual Teams. **Staff.com**, [S.d.]. Disponível em: <https://blog.staff.com/10-advantages-of-virtual-teams>. Acesso em: 15 set. 2021.

Além disso, o autor destaca o fato de que, com o teletrabalho, o campo de acesso aos profissionais qualificados fica muito maior, explicando que, se o empregador só pode contratar pessoas de uma certa região, ele acaba ficando muito limitado em opções de escolha¹¹². Ademais, esses empregadores podem optar por pagar mais para ter funcionários mais qualificados, podendo contratar pessoas em qualquer lugar, o que aumentaria muito o nível de talento no seu corpo de funcionários¹¹³.

Dentre os outros pontos abordados pelo autor, estão: redução da perda de bons funcionários; custos menores por empregado; menos reuniões; aumento da disponibilidade de tempo do funcionário pela eliminação dos deslocamentos; aumento da produtividade; aumento do seu alcance; expediente de 24 horas; e flexibilidade do tamanho de sua equipe¹¹⁴.

Com essas questões, fica nítido como o teletrabalho pode ajudar uma empresa a aumentar a produtividade, colaborando para que ela tenha uma boa posição no mercado, além de ajudar empregadores a encontrar ou manter bons profissionais em sua equipe. Entretanto, o fato é que, para fazer esse meio de trabalho remoto funcionar bem e de forma bem administrada, o empregador precisa saber como controlar a produtividade de seus funcionários para realmente melhorar seus resultados, o que faz com que outros pesquisadores do tema elenquem algumas desvantagens ao teletrabalho.

Como desvantagem para o teletrabalhador, os autores Alexandre Barros e José Roberto Gomes da Silva¹¹⁵ apresentam a dificuldade de interação com os colegas (devido à distância física), maior propensão a participar dos assuntos familiares (devido à proximidade com o ambiente familiar), carência de um suporte organizacional simultâneo (devido à organização à distância) e aumento dos custos domésticos (como eletricidade e internet). Para os trabalhadores remotos, eles também destacam que, além da interação limitada com os colegas, o isolamento da organização não é apenas físico, mas também emocional, e pode ser mais difícil construir uma carreira¹¹⁶.

Já para os empregadores, os pesquisadores apontaram suas deficiências: barreiras de segurança da informação; problemas de infraestrutura técnica; dificuldades de comunicação

¹¹² RAWSON, Rob. 10 Advantages of Virtual Teams. **Staff.com**, [S.d.]. Disponível em: <https://blog.staff.com/10-advantages-of-virtual-teams>. Acesso em: 15 set. 2021.

¹¹³ *Ibid.*

¹¹⁴ *Ibid.*

¹¹⁵ BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR** [online], v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>. Acesso em: 15 set. 2021.

¹¹⁶ *Ibid.*

interna e instantânea; desafios na reorganização das práticas de gestão de pessoal; reformulação de benefícios, bônus, abonos etc.¹¹⁷

Pesquisas futuras podem ajudar a expandir essa discussão e analisar casos em que trabalhadores remotos de outras empresas trabalham em outros tipos de configurações. Também podem incluir outros dados pessoais, como trabalhadores autônomos ou deficientes, tendo em vista que o trabalho remoto pode proporcionar-lhes maiores oportunidades de entrada no mercado. Essa abordagem é igualmente interessante para empresas que mantêm múltiplas configurações de trabalho.

3.2.3 Breves notas sobre os arts. 75-A ao 75-E da CLT

As alterações nas esferas econômica e social devido ao progresso tecnológico das empresas, intensificado no período pandêmico atual, têm conduzido a um novo tipo de trabalho, o teletrabalho. Sobre o assunto, a reforma trabalhista de 2017¹¹⁸ já havia contemplado o sistema como nova modalidade de trabalho, em seu capítulo II-A, do Art. 75-A ao 75-E, apresentando especificidades sobre o tema e garantindo aos empregadores e trabalhadores seguranças jurídicas em relação à sua prática.

A CLT, artigo 75 e suas subdivisões, trata sobre teletrabalho, como pode ser visto:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

¹¹⁷ BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR** [online], v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>. Acesso em: 15 set. 2021.

¹¹⁸ BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 27 out. 2021.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.¹¹⁹

Sobre esses primeiros desdobramentos do artigo analisado, é importante ressaltar que o teletrabalho não se limita ao ambiente doméstico, podendo também ser prestado em qualquer local com acesso a um ambiente virtual. Outro ponto relevante é que a lei estabelece distinções entre trabalhadores do teletrabalho e trabalhadores externos, uma vez que os trabalhadores remotos estão diretamente ligados e dependentes do uso da tecnologia e da transmissão remota de dados¹²⁰.

Quanto ao emprego de teletrabalho, o que também se apreende da leitura de tais artigos é a necessidade da exigência de uma legislação séria, já que as condições para o teletrabalho devem estar claramente inscritas no contrato pessoal de trabalho. Ou seja, o teletrabalho deve ser realizado por meio de contrato pessoal que contemple especificamente as atividades que as partes estipularem, e não apenas verbal.

Além disso, com a leitura dos parágrafos 1º e 2º do Art. 75-C, conclui-se pela possibilidade de haver mudanças entre os sistemas de trabalho presencial e remoto e vice-versa¹²¹. Para haver a mudança do sistema presencial para o teletrabalho, empregados e empregadores devem ter um acordo mútuo e estar registrados no aditivo contratual. Por outro lado, a transição do sistema de trabalho remoto para o presencial pode ser ocasionada pela vontade unilateral do empregador, devendo haver o registro correspondente no aditivo contratual no prazo de 15 dias.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.¹²²

A Reforma Trabalhista, em seu artigo 75-D, supramencionado, trata das despesas relativas ao teletrabalho, que contemplam as responsabilidades pelos custos de equipamentos técnicos, os custos de infraestrutura necessários e adequados para a prestação de serviços

¹¹⁹ BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 out. 2021.

¹²⁰ PICCOLO, Natália. Teletrabalho: Reforma Trabalhista. **JusBrasil**, 2017. Disponível em: <https://nataliapiccolo.jusbrasil.com.br/artigos/549403098/teletrabalho-reforma-trabalhista>. Acesso em: 18 out. 2021.

¹²¹ BRASIL. *Op. Cit.*

¹²² *Ibid.*

remotos e o reembolso dos trabalhadores devem ser estipulados em contrato escrito, lembrando que o atendimento dessas necessidades não é considerado um salário utilidade¹²³.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.¹²⁴

A legislação também se preocupou em garantir o acesso ao direito à proteção da saúde do trabalhador, garantia já consolidada em dispositivos distintos¹²⁵. Por isso, a redação do artigo 75-E é utilizada apenas para enfatizar a necessidade de proteger a saúde dos trabalhadores afetados pelo sistema de teletrabalho. Este artigo não exclui a responsabilidade, pois além de instruir os empregados, os empregadores também devem zelar pela segurança do ambiente de trabalho, mesmo fora de seu estabelecimento. Da mesma forma, o disposto neste artigo no seu parágrafo único exige que o trabalhador assine uma cláusula de responsabilidade em que se compromete a cumprir as instruções do empregador¹²⁶.

Vale ressaltar que os teletrabalhadores terão os mesmos direitos dos empregados em sistema presencial, e, caso não cumpra a legislação trabalhista, o empregador estará sujeito a fiscalizações e multas. Com isso, conclui-se que a Lei n.º 13.467 estabelece os requisitos formais para o contrato de trabalho na forma de teletrabalho, bem como a descrição das atividades que os empregados irão desempenhar.

3.3 TELETRABALHO E A PANDEMIA DA COVID-19

Com o início da pandemia da COVID-19 no mundo, algumas medidas emergenciais precisaram ser tomadas para que o bem-estar e a segurança social fosse mantida em equilíbrio. Como já destacado ao longo desse trabalho, a utilização do sistema remoto de trabalho, por

¹²³ BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 27 out. 2021.

¹²⁴ BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 out. 2021.

¹²⁵ Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 27 out. 2021.

¹²⁶ SILVA, José Felipe Rangel da. O teletrabalho e o advento da reforma trabalhista. **Conteúdo Jurídico**, 09 maio 2018. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51657/o-teletrabalho-e-o-advento-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 18 out. 2021.

meio do teletrabalho, passou a ganhar proporções consideráveis, fazendo com que o tema alcançasse relevância prática e jurídica dentro do contexto social atual.

Com base nessa perspectiva, muitas empresas passaram a se adaptar às medidas de segurança impostas pelas organizações de saúde e acabaram aderindo ao sistema de teletrabalho. Com pouco tempo de pandemia, já se percebeu uma notável mudança na quantidade de trabalhadores inseridos no sistema de teletrabalho, fazendo com que a realidade da tecnologia dentro dos vários âmbitos sociais tomasse força de forma mais acelerada¹²⁷.

Uma coisa é certa: a pandemia nos provou que o teletrabalho funciona e, se bem aproveitado, tem grande potencial para revolucionar o mercado de trabalho e facilitar a vida cotidiana de diversos trabalhadores. No entanto, existem vários dados sobre esses desenvolvimentos e eventos recentes da transição para uma sociedade da informação, na qual se evidencia ser ainda necessária uma atualização para regular as novas condições de trabalho que mudam significativamente o dia a dia das pessoas¹²⁸.

Estar imerso no teletrabalho devido à crise de saúde de COVID-19 é, em grande medida, ainda hoje, muito arriscado. De repente, os trabalhadores tiveram que se adaptar e acomodar seus lares para receber seu trabalho, fazendo com que essas duas esferas se comunicassem de forma harmônica e satisfatória. Em tempo recorde, os empresários tiveram de ajustar plataformas de segurança e adaptar as tarefas presenciais para o sistema virtual, ainda que extremamente necessário para a segurança da coletividade.

3.3.1 O teletrabalho como uma necessidade em face do distanciamento social

Após o surgimento da COVID-19, com o intuito de minimizar a propagação do vírus, o distanciamento social passou a ser adotado como medida de contenção, porém uma situação controversa surgiu: o medo da recessão financeira global e a contenção necessária da COVID-19, tomando espaço nos debates atuais. Devido às medidas de contenção tomadas pelos estados e municípios, a sociedade se deparou com a impossibilidade de convivência social por conta das emergências de saúde pública de importância internacional, tendo todas essas medidas o

¹²⁷ ALFAGEME, Ana. O sonho do 'home office' vira pesadelo na pandemia. **El País**, 09 ago. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html>. Acesso em: 18 out. 2021.

¹²⁸ OLIVEIRA, Nelson. Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia. **Senado Notícias**, 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 27 out. 2021.

objetivo de promover o isolamento social e a quarentena, pretendendo-se claramente proteger a saúde de toda a comunidade.

Como medida de contenção, o teletrabalho foi adotado, que é, em si, uma solução para problemas urgentes de saúde, e tem se mostrado uma grande tendência frente aos avanços da tecnologia e das comunicações, diminuindo a distância entre empregadores e empregados, e proporcionando maior flexibilidade das atividades. Além da facilidade, com o teletrabalho existe a possibilidade de reunir a família em casa, ter os filhos por perto e montar o escritório em casa. Ao ponto que tal solução apresenta diversas comodidades aos trabalhadores, a sobrecarga física e mental passa a existir, uma vez que, além de dar conta de todas as demandas trabalhistas, eles também precisam cuidar dos filhos, ajudando-os com as atividades escolares, e manter a casa organizada.

Ao contrário do que muitos imaginam, as mudanças trazidas pelo teletrabalho não se limitaram à transferência do ambiente de trabalho da empresa para o ambiente familiar, e, por conta de tal realidade surgir de forma tão repentina, ela veio acompanhada de vários problemas e inconvenientes. Com a jornada laboral flexibilizada e a mudança dos espaços, os trabalhadores remotos se tornaram ser livres para trabalhar no horário mais conveniente e de onde quiserem, desde que o lugar tenha acesso à internet. Então, os empregadores começaram a exigir mais de seus funcionários, que precisam trabalhar mais e até mesmo usar seu tempo livre para fazer as tarefas previstas.

3.3.2 Dados estatísticos sobre a utilização do teletrabalho durante o estado pandêmico

De acordo com a Pesquisa de Gestão de Pessoal da Covid-19, trabalhar em casa é uma estratégia adotada por 46% das empresas brasileiras durante a pandemia¹²⁹. O estudo elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA) coletou dados de 139 pequenas, médias e grandes empresas que operam em todo o Brasil em abril. A proporção de empresas que utilizam o teletrabalho durante o isolamento é maior no setor de serviços hospitalares (53%) e no setor industrial (47%). Nas grandes empresas, o índice de colocação de funcionários no sistema de home office é de 55% e nas pequenas de 31%. Um terço das empresas (33%) afirmou ter adotado uma parte do sistema de trabalho em casa que só funciona alguns dias por semana.

¹²⁹ FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO; CIA DE TALENTOS. XTRATEGIE. **Pesquisa Gestão de Pessoas na COVID-19: Relatório final.** [S.d]. Disponível em: <https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf>. Acesso em: 27 out. 2021.

Ainda de acordo com a pesquisa, 41% dos funcionários da empresa estão dispostos a trabalhar em casa e quase todos trabalham remotamente, representando 46% do número total de funcionários. No setor de comércio e serviços, 57,5% dos empregados recorrem ao teletrabalho, e nas pequenas empresas essa proporção é de 52%.¹³⁰

Outro foco do trabalho remoto durante a pandemia diz respeito à saúde mental dos trabalhadores remotos, principalmente porque, neste modelo, a estipulação de metas a serem cumpridas pode ser maior. Os teletrabalhadores tendem a extrapolar uma jornada normal de trabalho de oito horas diárias e, devido à flexibilidade do horário, costumam trabalhar à noite ou mesmo nos finais de semana. O excesso de trabalho e o isolamento social causados pela pandemia da COVID-19 podem causar sérios problemas psicológicos aos trabalhadores, como ansiedade e síndrome de Burnout. Para prevenir a ocorrência de tais doenças, os trabalhadores devem exercer o direito de desconexão.

As pesquisadoras Fernanda Prado dos Santos e Thaís de Siqueira Campos¹³¹ destacam que esse direito de desconexão vem da relação moderna entre tecnologia e trabalho, incluindo o direito de deixar o trabalho. É um “direito” romper totalmente a relação com a empresa, ou seja, desligar o computador, telefone ou qualquer meio de comunicação com o empregador.

Em julho de 2020, cerca de 8,7 milhões de pessoas trabalhavam remotamente. Embora o setor privado tenha maior potencial para o teletrabalho, o setor público foi o setor que registrou o maior número de teletrabalho no primeiro semestre de 2020 por causa da pandemia da COVID-19. O teletrabalho na pandemia é uma modalidade de atuação necessário para a continuidade das atividades que podem exercê-la, caso contrário, impossibilitaria a prestação de serviços. Por outro lado, percebe-se que o trabalho remoto é uma forma de atividade ineficaz em alguns pontos importantes, como, por exemplo, ser a real causa de outras doenças, geralmente devido à não observância do tempo de descanso, o que acarreta excesso de trabalho e sobrecarrega funcionários¹³².

¹³⁰ MELLO, Daniel. Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. **Agência Brasil**, 28 jul. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.etc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 15 set. 2021.

¹³¹ PRADO, Fernanda Santos dos; SERQUEIRA, Thaís Campos de. O teletrabalho no período de pandemia do covid-19 e o risco de violação do direito a desconexão. **Migalhas**, 03 nov. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/335805/o-teletrabalho-no-periodo-de-pandemia-do-covid-19-e-o-risco-de-violacao-do-direito-a-desconexao>. Acesso em: 15 set. 2021.

¹³² PERES, E. V.; BRAGA, C. A. da S. Teletrabalho e a influência da pandemia do COVID 19. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA, 2020, [S.l.] **Anais ...** [S.l.]: 2020. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpc/article/view/2212/1673>. Acesso em: 30 ago. 2021.

Por se tratar de uma discussão complexa sobre a jornada de trabalho que afeta os direitos básicos, parece haver alguma preocupação em acompanhar as tendências do mundo atual e observar como a legislação trabalhista deve regular o cotidiano dos trabalhadores do teletrabalho em um mundo pós-pandêmico.

4 DESIGUALDADE DE GÊNERO, RELAÇÕES DE TRABALHO E COVID-19

É fato que a desigualdade de gênero sempre foi uma questão latente dentro da sociedade, podendo ser percebida também quando se trata da divisão sexual do trabalho. Isso acontece porque, de acordo com o gênero dos trabalhadores, a redução dos serviços públicos dentro de um contexto da crise, como a realidade atual, um impacto desigual nas condições de trabalho e do emprego é gerado.

No que diz respeito às relações de trabalho dentro do cenário pandêmico que se vive, pode-se destacar a divisão de trabalho por gênero, a maior instabilidade social e laboral, a intensificação da divisão sexual do trabalho doméstico e o aumento das taxas de violência doméstica contra mulheres, questões que não podem ser analisadas sem uma perspectiva voltada para as questões de gênero. É importante que seja salientado que a divisão de gênero dentro do mercado de trabalho refere-se ao conceito ampliado de trabalho, incluindo trabalho profissional e doméstico, formal e informal, remunerado e não remunerado. E é dentro dessas perspectivas que será tratada, nesse capítulo, a divisão da sociedade trabalhista em relação ao gênero.

Quando se pensa em responsabilidade tradicional sobre a educação dos filhos e trabalhos domésticos, por exemplo, as mulheres são as primeiras a serem vistas como aptas para executá-los, fazendo com que sua imagem seja reduzida a apenas essa conjuntura e não se aceite pensar em um cenário no qual elas dominem e atuem de forma igual no mercado de trabalho. Essa situação gera uma realidade desconfortável para as mulheres, com grandes desigualdades dentro do sistema econômico atual.

A realidade supra comentada sofreu grande intensificação após o início da pandemia da COVID-19, uma vez que as desigualdades e a divisão sexual do trabalho só se fortaleceram e se intensificaram, como será demonstrado ao longo do capítulo com a exposição de pontos relativos ao teletrabalho e suas influências dentro de tal cenário.

4.1 DESIGUALDADE DE GÊNERO E COVID-19: NOVAS REALIDADES E NOVOS DESAFIOS

Como já citado anteriormente, a sociedade desenha, ainda hoje, uma imagem diminuída e atrasada das mulheres, o que faz com que a divisão sexual do trabalho seja ainda uma realidade. Infelizmente, isso só reforça a ideia de que o feminismo ainda tem muita luta pela frente e que a sociedade ainda precisa amadurecer muito sua visão igualitária sobre os gêneros.

Como se não bastasse toda essa violência sofrida ao longo dos anos, as mulheres se viram obrigadas a conciliar suas múltiplas jornadas pessoais com suas horas de trabalho, em decorrência da pandemia da COVID-19. O chefe das Organizações das Nações Unidas enfatizou as consequências devastadoras desta epidemia para mulheres e meninas, que alcançam todas as áreas, da saúde e economia à segurança e proteção social. *In verbis*:

Quase 60% das mulheres no mundo trabalham na economia informal, com renda mais baixa, menos poupança e maior risco de cair na pobreza. Com a desaceleração do mercado e o fechamento de empresas, milhões de empregos femininos desapareceram.

Embora tenham perdido empregos remunerados, o trabalho não remunerado das mulheres se multiplicou devido ao fechamento de escolas e ao aumento da demanda dos idosos. Essas tendências se combinaram sem precedentes para enfraquecer os direitos das mulheres e privá-las de oportunidades.¹³³

Embora as consequências de crises políticas e econômicas, como o desemprego e a inflação, estejam relacionadas ao aumento da insegurança alimentar e da desigualdade, ao longo da história, o apoio social demonstrou atenuar esses efeitos. No entanto, ao contrário de outros choques econômicos, a pandemia da COVID-19 inclui isolamento social em cenários de crise. Além de causar desemprego e redução da renda dos serviços informais, o fechamento de serviços não essenciais também dificulta o acesso ao apoio social. Ainda que o impacto negativo da epidemia na economia global seja óbvio, essa situação ainda se baseia na incerteza de sua repercussão em todos os setores da sociedade.

Portanto, estudar experiências anteriores, incluindo o impacto da crise econômica sobre a desigualdade de gênero, segurança alimentar e suporte social, pode apontar as possíveis consequências desta epidemia e orientar políticas públicas para mitigar esses efeitos. No contexto da pandemia da COVID-19, devido à necessidade de isolamento social, todos os aspectos da divisão histórica do trabalho por gênero enfrentam problemas maiores no contexto familiar e na sociedade como um todo.

É sabido que a ideia de que as mulheres são as responsáveis naturais por essas atividades já se faz presente na sociedade por toda a história, devido aos pensamentos machistas e patriarcais que dominam o imaginário social. O que se destaca, no entanto, é o fato de que, nesse período pandêmico, essa realidade só se agravou, além de desencadear vários impactos negativos sobre essas mulheres, como a superexposição ao vírus, o aumento do desemprego, a

¹³³ MULHERES e meninas devem estar no centro da recuperação da COVID-19, diz chefe da ONU. **ONU Mulheres**, 13 abr. 2020. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/mulheres-e-meninas-devem-estar-no-centro-da-recuperacao-da-covid-19-diz-chefe-da-onu/>. Acesso em: 20 set. 2021.

diminuição dos seus padrões de vida, além do aumento das múltiplas jornadas, entre tantos outros¹³⁴.

A naturalização do trabalho feminino e as condições dos trabalhos não remunerados estão no centro das pesquisas atuais, pois as mulheres, que garantem a reprodução da vida humana, não são afetadas apenas pela possibilidade de infecção pelo coronavírus, mas também pelo desemprego e pelo excesso de trabalho, sendo as únicas responsáveis por cuidar das crianças fora da escola, pelas tarefas domésticas e pelos cuidados de higiene para evitar a propagação da COVID-19, causando sobrecarga.

4.2 A INTENSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA E O AUMENTO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NA PERSPECTIVA DO TELETRABALHO

Sabe-se que o teletrabalho é um tipo de trabalho em que os funcionários utilizam principalmente as tecnologias para realizar atividades fora das instalações do empregador, sendo um tipo de trabalho remoto, com a diferença da necessidade do uso de recursos informáticos. Com a pandemia COVID-19, a proporção de utilização dessa modalidade só aumentou com o objetivo de aumentar o quadro de funcionários a um custo menor, reduzir despesas da empresa, flexibilizar horário de trabalho, além de aumentar a produtividade. Portanto, o teletrabalho na pandemia se tornou uma modalidade necessária para a continuidade das atividades de muitas empresas e instituições.

Entretanto, há que se falar sobre as trabalhadoras que se dividem em dois turnos de trabalho para realizar as tarefas domiciliares – que são uma forma laboral informal, “invisível” e naturalizada por meio da divisão sexual do trabalho – e atender aos requisitos do trabalho formal.

A deterioração da desigualdade de gênero é uma realidade que pode ser prevista no futuro. Há indícios de que o desemprego causado pela crise afetará principalmente as mulheres, que se concentram no setor de serviços, um dos mais afetados pela pandemia. Deve-se levar em conta também que muitas mulheres realizam trabalhos informais, e muitas delas nem conseguem

¹³⁴ ABREU, Fernanda; MARQUES, Fernanda; DINIZ Ilidiana. Divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres no contexto da pandemia da covid 19. *Inter-legere*, vol. 3, n. 28, 2020. ISSN 1982-1662. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/interlegere/article/view/21486/13161>. Acesso em: 04 abr. 2021.

participar das atividades anteriormente desenvolvidas, mesmo que essas atividades sejam instáveis, como meio de sustento¹³⁵.

O fechamento de escolas e creches também representa um fardo extrapesado para as donas de casa, ou seja, a divisão de gênero no trabalho doméstico, que pertence às mulheres na sociedade, é também uma dificuldade para que elas consigam entrar no mercado de trabalho. Em suma, as mulheres foram muito afetadas pela crise pandêmica e, até o momento, medidas administrativas, legislativas ou judiciais foram insuficientes para implementar o princípio da igualdade¹³⁶.

Tal realidade exige que as mulheres precisem cada vez mais trabalhar seu controle emocional, o que pode levar a fortes tensões. Por isso, uma questão importante neste momento é saber por que ainda não existe a inclusão da mulher no processo decisório das medidas de combate à pandemia, já que essas mulheres são sua vítima principal. Este é, também, o momento em que as mulheres com melhores condições de trabalho devem ajudar outras mulheres, e aquelas que podem trabalhar remotamente não devem ser cobradas para aumentar sua produtividade, justamente porque o teletrabalho não é um benefício¹³⁷.

Além disso, é importante prestar atenção ao aumento das violências de gênero e doméstica durante a pandemia. Tendo em vista que tendem a aumentar em períodos de estresse e distúrbios prolongados, como no caso da pandemia da COVID-19.

4.2.1 Aumento da violência doméstica como consequência do isolamento social e a sua relação com o teletrabalho

A luta em combate à violência contra as mulheres já completou 40 anos, mas, infelizmente, mesmo após todo esse tempo, no cenário global da pandemia da COVID-19, o número de casos observados de violência doméstica contra as mulheres ainda está aumentando. De fato, a medida mais eficaz para combater a propagação do novo coronavírus é o isolamento

¹³⁵ BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, [online], v. 34, n. 100, p. 141-165, 2020. ISSN 1806-9592. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.34100.010>. Acesso em: 23 set. 2021.

¹³⁶ HOLANDA, Ana Luiza N.; COSTA, Joana; HECKSHER, Marcos. Mercado de trabalho e pandemia da COVID-19: ampliação de desigualdades já existentes? **Mercado de trabalho**, vol. 69, p. 55-64, jul. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.38116/bmt69/notastecnicas1>. Acesso em: 23 set. 2021.

¹³⁷ ALVES, Mickael F. Pandemia da COVID-19 e Teletrabalho: os Principais Direitos e Desafios. **Ciências Jurídicas**, v. 22, n. 1, p. 7-11, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.17921/2448-2129.2021v22n1p07-11>. Acesso em: 23 set. 2021.

social, no entanto, esta medida teve um impacto negativo na vida das mulheres vítimas de violência doméstica.

No Brasil, os cortes de gastos públicos decorrentes da pandemia e as medidas de contenção refletiram no acesso limitado aos serviços e instituições públicas que constituem uma rede de combate à violência contra as mulheres, o que faz com que a situação se torne propícia para manter e agravar as situações de violência doméstica¹³⁸.

O isolamento obrigatório e as restrições exacerbaram os conflitos familiares e obrigaram as mulheres a permanecerem mais tempo em casa, presas com seus agressores. Ou seja, a pandemia também tem impacto na comunidade porque reduz o contato social e o acesso aos serviços e instituições públicas. O foco dos serviços sociais de saúde está nas ações de cuidado aos pacientes e no combate à infecção pelo coronavírus, sendo dificultado o atendimento de mulheres que buscam ajuda na rede de apoio e proteção¹³⁹.

A pandemia de coronavírus e as medidas corretas para conter a disseminação do vírus trouxeram grandes desafios às mulheres. Todos os países afetados pela COVID-19 lidam com este problema de violência doméstica, mas, ao mesmo tempo, quase nenhuma medida foi tomada para lidar com essa “consequência” da pandemia. Os casos crescentes de violência contra as mulheres nos fazem refletir sobre a eficácia dos investimentos que a sociedade diz realizar para enfrentar esse sério problema social. No Brasil, as políticas públicas nessa área ainda são muito recentes, havendo a criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres apenas na década de 2000¹⁴⁰.

Um dos diplomas brasileiros de grande relevância para a proteção da mulher é a Lei n.º 11.340, de 7 de agosto de 2006, denominada “Lei Maria da Penha”, que se agrega a outras legislações que podem ser invocadas. Porém, no Brasil, o número de casos de violência contra a mulher é impressionante e crescente, de modo que a eficácia dessas legislações nem sempre é garantida, cenário que só se agravou durante a pandemia da COVID-19. A Lei Maria da Penha assim define a violência doméstica e familiar contra a mulher: “qualquer ação ou omissão

¹³⁸ OLIVEIRA, Beatriz dos Santos; NASCIMENTO, Francisleile Lima. Pandemia da COVID-19 e a violência doméstica no Brasil e em Roraima. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 4, n. 10, p. 123-135, out. 2020. ISSN 2675-1488. Disponível em: <https://revista.ufr.br/boca/article/view/OliveiraNascimento>. Acesso em: 23 set. 2021.

¹³⁹ BEVILACQUA, P. D. Mulheres, violência e pandemia de novo coronavírus. **Agência Fiocruz de Notícias**, 27 abr. 2020. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/41000/2/Mulheres%2c%20viol%c3%aancia%20e%20pandemia%20de%20novo%20coronav%c3%adrus.pdf>. Acesso em: 23 set. 2021.

¹⁴⁰ *Ibid.*

baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial”¹⁴¹.

A violência contra as mulheres é o resultado de históricas desigualdades de gênero de caráter estrutural e cultural, portanto, além de depender da consciência de cada indivíduo, família e sociedade como um todo, seu enfrentamento tornou-se algo complexo e necessário. Nesse momento de quarentena, famílias passam o dia todo no mesmo ambiente, em uma convivência forçada que pode exacerbar as tensões, fazendo com que isso se tornasse um fator principal para a contribuição do aumento da violência doméstica¹⁴².

Esta epidemia certamente deixará muitas mulheres em situação de vulnerabilidade econômica, tornando as vítimas de violência doméstica ainda mais dependentes do agressor, sendo mais difícil quebrar o ciclo da violência.

Alguns efeitos negativos podem ser atribuídos ao confinamento durante a pandemia da COVID-19. No que tange às mulheres destaca-se o fato de que essas passaram a ser monitoradas com mais frequência por seus agressores e, em casos mais graves, foram até proibidas de entrar em contato com amigos e familiares. Além de expandir a gama de ações do agressor, a manipulação psicológica também aumentou. Os homens passaram a ter mais controle sobre as finanças familiares, o que dificilmente existia antes, porque estas geralmente estavam sob o domínio das mulheres¹⁴³.

Além disso, devido ao aumento da permanência das pessoas em casa, o peso do trabalho doméstico também aumentou, ou seja, as mulheres, além de sofrerem restrições de liberdade, ainda são constantemente solicitadas a cuidar dos filhos e dos companheiros.

Além de ameaças à saúde e à vida das pessoas, a pandemia da COVID-19 também deu continuidade ao ciclo da violência de gênero no Brasil, ciclo esse que não é desconhecido, mas

¹⁴¹ BRASIL. Lei n.º 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; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 08 ago. 2006. art. 5º, caput. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

¹⁴² BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra; LI, Leticia Povala; BORDON, Lucely Ginani. Violência contra mulheres e a pandemia do covid-19: insuficiência de dados oficiais e de respostas do estado brasileiro. **Direito Público**, [S.l.], v. 17, n. 94, nov. 2020. ISSN 2236-1766. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/4409>. Acesso em: 23 set. 2021.

¹⁴³ KOCH BARBOSA, V.; BOFF, R. A. O acirramento da violência doméstica contra a mulher no Brasil durante a pandemia da COVID-19. **Trayectorias Humanas Trascontinentales**, n. 9, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.25965/trahs.3453>. Acesso em: 23 set. 2021.

se agravou no período, muito por conta da inserção do teletrabalho nas vidas das trabalhadoras. É claro que mais políticas públicas serão necessárias no futuro, com foco não apenas no combate à violência, mas também no estímulo ao empoderamento econômico e ao empreendedorismo feminino.

4.2.2 A hiper conexão das trabalhadoras e o teletrabalho

Embora a prestação de serviços de trabalhadores inseridos no teletrabalho ocorra fora do espaço físico do empregador, os fatores de subordinação podem ser determinados, o que faz com que essa relação de emprego se torne típica. O que aconteceu, em verdade, foi o enfraquecimento das relações de subordinação, pois agora o foco não está mais nos indivíduos, mas sim nos serviços que eles fornecem.

O sistema de trabalho remoto não impede que os empregadores exerçam seu poder diretivo e fiscalizatório relacionado aos funcionários, porque é perfeitamente possível fiscalizar os funcionários por meios informáticos. Ou seja, o trabalho remoto é uma ferramenta que permite ao empregador contratar mão de obra prestada à distância sem afetar a fiscalização do trabalho executado. Com base no entendimento de que existe a relação de subordinação na relação de teletrabalho, é importante salientar ainda que, como o uso da tecnologia facilita o controle do empregador, os teletrabalhadores acabam sendo ainda mais subordinados do que os funcionários que trabalham em um ambiente físico.

Como as atividades do teletrabalho são realizadas por meio de equipamentos tecnológicos, o fato de haver restrição ao espaço físico da empresa não existe mais. Contudo é importante destacar que, por haver uma mistura de ambientes familiar e laboral no mesmo espaço físico, essa fusão pode se tornar tão intensa a ponto de levar a uma redução do ambiente familiar/privado, uma vez que não existe uma desconexão por parte do trabalhador. As consequências de mudar o trabalho para casa também afetam as relações familiares, tendo em vista que o teletrabalho realizado de casa requer que os familiares do trabalhador também se adaptem à sua rotina, fazendo com que seja necessária uma reorganização, para que exista o respeito adequado ao trabalho que está sendo realizado¹⁴⁴.

Com o grande advento do teletrabalho surgiu a necessidade de se discutir o direito de desconexão dos trabalhadores, pois, considerando a inserção das tecnologias no ambiente de

¹⁴⁴ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, abr. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>. Acesso em: 04 out. 2021.

trabalho e os riscos pessoais e sociais decorrentes do seu uso indevido, muitas vezes é necessária a garantia de tal direito, para que os trabalhadores não se encontrem em situações de hiper conexão, ficando o tempo todo ligados a aparelhos tecnológicos capazes de realizar suas demandas trabalhistas de qualquer lugar, a qualquer momento¹⁴⁵.

Por conta da divisão sexual do trabalho, a hiper conexão afeta ainda mais a realidade da vida das mulheres, afinal há uma junção da vida profissional com a vida privada dessas mulheres de forma mais densa, mais intensa e intermitente. Sempre as mulheres foram as principais responsáveis pelas tarefas domésticas, o que lhes dificultou a inserção no mercado de trabalho. Ademais, essa conciliação entre o trabalho familiar e profissional é particularmente afetada durante a pandemia, seja por conta de creches/escolas que estão fechadas, seja por falta de uma rede de apoio sem a presença de cuidadoras/babás e familiares. surpreende que esse tipo de trabalho doméstico extra causado pela pandemia tenha recaído sobre as mulheres, exacerbando a desigualdade de gênero¹⁴⁶.

Em face ao cotidiano agitado da mulher moderna, sabendo que enfrentam múltiplos dias de trabalho e saem para trabalhar para contribuir com o orçamento mensal da família, as trabalhadoras se deparam com o conflito entre trabalho e maternidade. Por vivermos em uma sociedade machista e sexista, os meios disponíveis para as mulheres trabalhadoras conseguirem se dividir bem entre lar e trabalho não ajudam na facilitação dessa combinação, pelo contrário, criam condições inalcançáveis que fazem essa tarefa ainda mais difícil¹⁴⁷.

Normalmente, além de trabalhar para um empregador, as mulheres também acumulam um sentimento de pertencimento aos serviços domésticos, e essas duas atividades podem levar ao esgotamento quando realizadas ao mesmo tempo. Para que as trabalhadoras não se vejam inseridas em uma realidade de hiper conexão, elas devem limitar a sua jornada de trabalho, buscar mais cooperação no ambiente familiar e alocar tempo suficiente para seu descanso.

¹⁴⁵ MANDALAZZO, Silvana Souza Netto; CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima. A mulher trabalhadora em teletrabalho domiciliar: desafios para o exercício do direito a desconexão em tempos de pandemia. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 89, p. 28-34, jun. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180010>. Acesso em: 04 out. 2021.

¹⁴⁶ ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** [online], v. 46, 2021. ISSN 2317-6369. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>. Acesso em: 4 out. 2021.

¹⁴⁷ KRETZLER, Monyque Konzen Lasch. **Impactos da pandemia do Coronavírus (Covid-19) no trabalho em home office e maternidade: percepção de mães do Oeste Catarinense**. 2020. 64 f. Monografia (Bacharelado em Administração) – Curso de Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2020. Disponível em: <https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/4042>. Acesso em: 04 out. 2021.

4.2.3 Gesta3o e teletrabalho: um mal necess3rio?

A pandemia do coronav3rus mudou a vida di3ria de todos. De repente, as fam3lias se depararam com novas realidades e precisaram se adaptar a esse novo mundo, principalmente as mulheres que se encontravam/encontram gr3vidas durante essa crise de sa3de. Para elas, tudo precisou se adequar, desde cuidados com a gravidez at3 as obriga33es com o trabalho. Por causa da COVID-19, a preocupa33o em sair de casa tamb3m se tornou maior por se tratar de uma doen3a altamente contagiosa, o que as torna parte de um grupo de risco de transmiss3o.

Levando em conta a atual conjuntura social, a deputada federal Perp3tua Almeida (PCdoB-AC) apresentou, em agosto de 2020, a proposta do Projeto de Lei (PL) 3.932/2020, posteriormente convertido na Lei n.º 14.151/21¹⁴⁸ visando a prevenir a propaga33o do v3rus e evitar maiores complica33es ao p3blico, garantindo 3s gestantes direitos trabalhistas que devem ser exercidos pela empresa, assegurando que todas as gestantes possam utilizar o teletrabalho ou outros m3todos remotos para laborar, sem que o sal3rio dessa trabalhadora seja alterado¹⁴⁹.

A lei, promulgada em 12 de maio de 2021, exclui de forma decisiva a empregada gr3vida do trabalho presencial, sem afetar seu sal3rio, podendo ela exercer o teletrabalho ou o trabalho remoto. Vide o texto completo:

Lei n.º 14.151/2021 — artigo 1º — Durante a emerg3ncia de sa3de p3blica de import3ncia nacional decorrente do novo coronav3rus, a empregada gestante dever3 permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prej3zo de sua remunera33o.

Par3grafo 3nico. A empregada afastada nos termos do caput deste artigo ficar3 3 disposi33o para exercer as atividades em seu domic3lio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a dist3ncia.

Lei n.º 14.151/2021 — artigo 2º — Esta lei entra em vigor na data de sua publica33o.¹⁵⁰

Dado o conte3do do art. 1º, caput, da Lei n.º 14.151/2021, fica claro que a norma se destina especificamente a empregadas gr3vidas que executam trabalho presencial. Portanto, n3o est3o sujeitas a esta regra as servidoras p3blicas ou as trabalhadoras titulares de cargos p3blicos

¹⁴⁸AG3NCIA SENADO. Garantia de teletrabalho para gestantes durante pandemia vai 3 san33o. **Senado**, 15 abr. 2021. Dispon3vel em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/04/15/garantia-de-teletrabalho-para-gestantes-durante-pandemia-vai-a-sancao>. Acesso em: 04 out. 2021.

¹⁴⁹ GASPAR, Danilo Gon3alves; MARTINEZ, Luciano; PAMPLONA, Rodolfo. Breves considera33es sobre a Lei n.º 14.151/2021. **Trabalho Em Debate**, 14 mai. 2021. Dispon3vel em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/breves-consideracoes-sobre-a-lei-n-141512021>. Acesso em: 04 out. 2021.

¹⁵⁰ BRASIL. Lei n.º 14.151/2021, de 12 de maio de 2021. Disp3e sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emerg3ncia de sa3de p3blica de import3ncia nacional decorrente do novo coronav3rus. **Di3rio Oficial da Uni3o**, Bras3lia, 13 mai. 2021. Dispon3vel em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm. Acesso em: 06 out. 2021.

e as contratados em regime especial. Da mesma forma, a norma não se aplicará às trabalhadoras temporárias e autônomas, mães adotivas, puérperas, lactantes e funcionárias grávidas que já se submetem ao teletrabalho ou a outras formas de trabalho remoto.

Algumas atividades, pela sua natureza, não permitem a prestação de serviços remotos, como os serviços de enfermeiras e empregadas domésticas, por exemplo. Para esses e muitos outros empregos, o empregador deve suspender temporariamente o contrato de trabalho da gestante, e ela passará a receber o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm). Tal subsídio é um complemento do salário pago pelo governo com base no montante do seguro-desemprego a que a trabalhadora teria direito após uma demissão. O projeto também estipula que os empregadores podem tomar outras medidas trabalhistas contra as mulheres grávidas (licença antecipada, banco de horas e diferimento do FGTS)¹⁵¹.

Importante destacar ainda a explicação dada pela advogada Adriana Supioni¹⁵² sobre as gestantes que voltam a trabalhar no sistema presencial, seja por decisão da empresa de desrespeitar a Lei n.º 14.151, seja pelo fim do estado de emergência. A advogada explica que essas trabalhadoras terão seus direitos trabalhistas e previdenciários garantidos normalmente, sendo-lhes assegurada a estabilidade quanto à impossibilidade de demissão dentro do período da confirmação da gravidez e o quinto mês após o parto¹⁵³.

Percebe-se que tal medida legislativa adotada se fez muito necessária diante de todo o contexto pandêmico atual em que se vive, mesmo que ainda lacunosa em alguns pontos importantes. A preocupação com a segurança das gestantes no ambiente de trabalho deve ser mantida para além do período da pandemia da COVID-19, fazendo com que as condições de trabalho e as garantias a elas disponíveis se tornem parte da política da empresa, uma vez que não apenas a segurança da trabalhadora estará sendo garantida, como também haverá a preservação da vida da criança. Medidas como essas são primordiais para a conquista de uma sociedade mais inclusiva e menos sexista, machista e preconceituosa.

¹⁵¹ JANARY JÚNIOR; BECKER, Marcia. Projeto disciplina afastamento de empregadas grávidas do trabalho. **Agência Câmara de Notícias**, 07 jul. 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/782432-projeto-disciplina-afastamento-de-empregadas-gravidas-do-trabalho/>. Acesso em: 06 out. 2021.

¹⁵² OLIVEIRA, Isaac de. Grávidas são obrigadas a voltar já ao trabalho presencial em suas empresas? **UOL**, 12 set. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/09/12/direitos-gestantes-volta-trabalho-presencial.htm>. Acesso em: 06 out. 2021.

¹⁵³ *Ibid.*

4.3 HORAS DE TRABALHO REMUNERADAS E NÃO REMUNERADAS: UM OLHAR SOBRE O TELETRABALHO

Na sociedade capitalista, o conceito mais comumente usado para emprego é aquele estabelecido após a Revolução Industrial, que o limita ao ganho do salário. No entanto, limitar o conceito de trabalho a esta definição excluiria outras definições possíveis de trabalho, como as atividades relacionadas à família e ao cuidado dos filhos.

Embora o trabalho doméstico esteja relacionado à sociedade como um todo, historicamente, ele foi quase inteiramente realizado por mulheres. O modo de produção capitalista baseia-se na separação da localização e do tempo de produção e reprodução: os homens são responsáveis pelos empregos produtivos e remunerados, enquanto as mulheres respondem pelo trabalho reprodutivo realizado na esfera familiar, abrangendo a reprodução com uma forma de labor.

O trabalho doméstico inclui uma série de atividades: aquelas necessárias para o descanso físico, e aquelas como limpar e arrumar a casa, lavar roupas e preparar comida. Nesse sentido, o campo reprodutivo das mulheres também é um local de produção, pois o trabalho feminino em casa produz vida e valores vitais para a sociedade. São atividades que pressupõem uma relação de serviço entre as pessoas e exigem que as mulheres tenham sempre tempo disponível para geri-las, ainda que não sejam valorizadas como deviam ou remuneradas como o esperado.

Sobre o tema, pode-se destacar como grande conquista das mulheres a decisão do governo argentino que reconhecerá a assistência à maternidade como um tempo contável de serviço de aposentadoria. De acordo com um decreto do país vizinho de julho desse ano, as mulheres argentinas podem agregar de um a três anos de serviço para cada filho nascido vivo, de forma a atingir o menor tempo exigido por lei para a efetivação dos direitos sociais¹⁵⁴. Essa medida é causada pela desigualdade no ingresso ao mercado de trabalho que tem um impacto negativo na aposentadoria das mulheres por falta de contribuição¹⁵⁵.

O isolamento social causado pela proliferação de covid-19 sem dúvida exacerbou as condições em que as mulheres são presas em casa por trabalho mal pago ou nem mesmo remunerado. Esta pandemia mostra claramente que as mulheres vivem uma situação de crise prolongada. Eles devem trabalhar fora e quando voltar do trabalho o trabalho doméstico ainda

¹⁵⁴ FOLHAPRESS. Argentina reconhece cuidado materno como trabalho para aposentadoria. **O Tempo**, 23 jul. 2021. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/mundo/argentina-reconhece-cuidado-materno-como-trabalho-para-aposentadoria-1.2516759>. Acesso em: 24 set. 2021.

¹⁵⁵ *Ibid.*

precisa ser feito, sem ter espaço/condições para se recuperar ou se divertir, o que pode piorar sua saúde mental.

4.3.1 O cuidado advindo do trabalho reprodutivo e a intensificação da jornada de trabalho advinda do trabalho produtivo: um retrato da desigualdade de gênero dentro da sociedade brasileira

As questões de gênero passaram a ser um ponto presente dentro da divisão sexual do trabalho, devido às lutas do movimento feministas desde o século XIX. Foi graças a essas lutas que o mercado de trabalho eliminou preconceitos relacionados à participação feminina nas atividades anteriormente desenvolvido apenas por homens, como cargos de liderança.

Considerando a participação das mulheres, esse avanço não eliminou a desigualdade de gênero. O mercado de trabalho não é suficiente para definir uma maior igualdade de gênero, mas esse é um aspecto importante para o aprimoramento da categoria feminina em busca de maior realização do seu reconhecimento social e profissional, principalmente atualmente, com todas as adaptações necessárias por conta da pandemia do COVID -19.

No contexto atual de uma pandemia, o maior privilégio é de quem “pode” /consegue não sair de casa para ter que trabalhar e tem a opção de executar seu trabalho dentro do seu lar, sem ser prejudicada. Contudo, como explica Anita Loureiro, ao fazermos essa análise, não se deve confundir em momento algum a diferença entre ter que ficar em casa por um tempo indeterminado, com a pressão de colocar sua vida e de seus familiares em risco a qualquer momento, e a vontade de querer ficar em casa para trabalhar e se concentrar mais no trabalho.

As mulheres – mães que estão desempenhando seus trabalhos através do sistema de teletrabalho se deparam com mais um desafio, a necessidade de cuidar dos filhos que também estão em casa, sem poderem sair e até mesmo sem a possibilidade de irem para a escola/creche – fechadas no período de isolamento social¹⁵⁶.

No que se refere ao trabalho não remunerado das mulheres no setor privado, além de várias outras atividades desenvolvidas no campo da família, o fechamento de escolas e creches aumentou muito a demanda por creches. Além do fato do tempo que se passa em casa agora é

¹⁵⁶ BASILIO, Patrícia. Com creches fechadas na pandemia, participação de mulheres no mercado de trabalho é a menor desde 1990. **G1**, 05 set. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/05/com-creches-fechadas-na-pandemia-participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-a-menor-desde-1990.ghtml>. Acesso em: 07 maio 2021.

muito superior, se comparado a períodos de normalidade, o que faz com que os períodos de convivência familiar também sejam maiores.

Tal situação relatada acima fez com que participação de mulheres no mercado de trabalho se tornasse a menor desde 1990, uma vez que estas não possuem lugar para deixar seus filhos em segurança, fazendo com que muitas renunciem ao trabalho para cuidar da família. Mais uma vez é perceptível o reflexo da sobrecarga gerada na mulher durante esse período atual de pandemia e isolamento social¹⁵⁷.

A participação das mulheres no mercado de trabalho deve levar em consideração as condições de inserção desse grupo no mercado de trabalho (por exemplo, formação profissional), suas multitarefas desenvolvidas (trabalho profissional + atividades familiares), as consequências da instabilidade das relações de trabalho, principalmente considerando a baixa escolaridade e a má qualificação dessas mulheres.

Portanto, além da interpretação do campo profissional, a compreensão desse processo requer também a reflexão a respeito do campo pessoal, uma vez que as mulheres são responsáveis pelo trabalho doméstico e pela educação dos filhos. Já o problema da instabilidade do trabalho se faz presente de várias formas, inclusive quando se trata de remuneração de homens e mulheres que exercem o mesmo cargo e ainda assim recebem valores diferentes apenas pelo fato de serem de sexos diferentes, uma forma de desvalorização da atividade¹⁵⁸.

Como se não bastasse todo o absurdo até aqui abordado, pesquisas apontam que o fato de as mulheres serem mães de crianças e ou adolescentes faz com que a possibilidade de contratação seja reduzida, a taxa de participação de mulheres com filhos de até 10 anos no mercado de trabalho caiu de 58,3% no segundo trimestre de 2019 para 50,6% no mesmo período deste ano.¹⁵⁹, o que mais uma vez se configura devido à ideia machista e patriarcal presente na sociedade capitalista atual, pautada na concepção de que as mulheres, uma vez se tornando mães, não são mais capazes o suficiente para o mercado de trabalho. Ou seja, querem que elas deixem de ser mães para que sejam boas trabalhadoras, mas também querem que elas deixem de ser boas trabalhadoras para que sejam consideradas boas mães.

¹⁵⁷ JORNAL NACIONAL. Participação das mulheres no mercado de trabalho é a menor em 30 anos, diz Ipea. **G1**, 07 set. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/09/07/participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-a-menor-em-30-anos-diz-ipea.ghtml>. Acesso em: 07 maio 2021.

¹⁵⁸ STANCKI, Nanci. Divisão sexual do trabalho: a sua constante reprodução. **PUC-SP**. 2003. Disponível em: https://www5.pucsp.br/eitt/downloads/eitt2003_nancistancki.pdf acesso em: 07 maio 2021.

¹⁵⁹ JORNAL NACIONAL. *Op. Cit.*

Quando se fala em desigualdade de gênero no mercado de trabalho, não se deve limitar essa visão apenas ao fato de haver diferença salarial entre os gêneros, mas observar a realidade de as mulheres serem silenciadas em reuniões, serem tidas como inferiores intelectualmente – o que, conseqüentemente, não lhes permite assumir cargos de confiança em empresas –, e ainda serem ainda vistas como responsáveis pelos lares e por seus afazeres – o que as coloca na frente dos homens (de forma negativa) quando se trata de horas e gastos financeiros voltados para as atividades não remuneradas (domésticas).

Outras questões que não podem ficar de fora dessas análises são os privilégios existentes na sociedade atual, que atingem as mulheres brancas e de classe média/alta. Segundo uma pesquisa realizada pela organização de mídia Gênero e Número em parceria com a Sempre Viva Organização Feminista¹⁶⁰, metade das mulheres brasileiras passaram a cuidar de outra pessoa no período da pandemia, e, desse número, 62% são mulheres dos ambientes rurais.

A pesquisa aponta ainda que as mulheres negras e moradoras do ambiente rural declararam ter menos suporte ainda nessas tarefas quando comparadas às demais entrevistadas pela pesquisa, o que reitera a existência de privilégios sociais¹⁶¹. Para a socióloga Tica Moreno, da Sempre Viva Organização Feminista, essa pesquisa serviu para demonstrar que a dinâmica da vida e do trabalho das mulheres é bem diferente do discurso de que o trabalho e a economia pararam durante o isolamento social.

Mais uma vez, fica clara a importância do papel da mulher na sociedade, e é muito frustrante que sua participação ainda seja desvalorizada e desprezada. Outro ponto relevante que não pode passar despercebido nesse cenário é que o papel desempenhado por essas mulheres é de necessidade básica nesse momento de pandemia, uma vez que milhares de pessoas, infelizmente, passaram a precisar de cuidadora(e)s, e ainda assim essas mulheres não receberam o suporte necessário para desempenharem seu papel da melhor forma.

Além disso, geralmente, os serviços prestados por empregadas domésticas não são essenciais por natureza, razão pela qual muitas delas foram demitidas durante a pandemia. De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva em 14 e 15 de abril de 2020, 39% dos

¹⁶⁰ G1. Trabalho das mulheres na pandemia aumentou com inclusão de tarefas e de pessoas para cuidar. **G1**, 30 jul. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/07/30/trabalho-das-mulheres-na-pandemia-aumentou-com-inclusao-de-tarefas-e-de-pessoas-para-cuidar-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 07 maio 2021.

¹⁶¹ *Ibid.*

empregados temporários foram despedidos dos serviços, mas continuaram ganhando suas diárias.¹⁶²

Outra consequência percebida devido à pandemia na vida da mulher trabalhadora foi o aumento do percentual nos afastamentos dos trabalhos. Segundo uma pesquisa feita pelo IBGE, por meio do PNAD COVID-19, a parcela de mulheres afastadas do trabalho em junho devido à pandemia do novo coronavírus era de 18,3%, e esse número se manteve muito superior à de homens nesta mesma situação. Além disso, as mulheres acabam sendo mais acometidas pelo Coronavírus do que os homens, 57,8% das mulheres relataram ter tido sintomas conjugados, enquanto só 42,2% dos homens teriam sido acometidos.

Ou seja, é possível ter dimensão da vulnerabilidade social e econômica que a população feminina apresenta em todas as fases da vida. Por isso, em muitos momentos de diferentes governos, diversos serviços específicos de atendimento à mulher têm sido prestados, sendo o seu conhecimento de extrema importância. Saber onde eles estão e que tipo de assistência podem prestar é vital para as mulheres, de forma que conhecer onde procurar apoio em situações de fragilidade ou quem pode ajudar nessas situações é, mais do que nunca, necessário e urgente.

Esse tipo de informação é fundamental para que as mulheres se sintam acolhidas e saibam que não estão sozinhas para enfrentar essa fase difícil. A vida pessoal precisa se desconectar da vida profissional de uma forma que as duas, ainda assim, consigam andar conciliadas, e a saúde mental não seja afetada até tudo isso passar.

4.3.2 O direito fundamental à desconexão e à conciliação da vida privada e vida laboral das mulheres

A Constituição Federal determina que a jornada de trabalho não deve ultrapassar oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais¹⁶³. Esta disposição é estipulada para que a proteção dos trabalhadores seja mais eficaz em termos de extrapolação da jornada de trabalho. No entanto, muitos empregadores fecham os olhos para essa norma tão importante nas relações de trabalho e exigem que seus empregados laborem mais tempo do que o combinado.

Atualmente, devido à facilidade de acesso e uso das tecnologias de informação e comunicação, uma das formas de inferir a jornada de trabalho é quando os funcionários usam

¹⁶² BBC NEWS. 39% dos patrões dispensaram diaristas sem pagamento durante pandemia, aponta pesquisa. **G1**, 22 abr. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/04/22/39-dos-patroes-dispensaram-diaristas-sem-pagamento-durante-pandemia-aponta-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 27 out. 2021.

celulares ou tablets para se conectar à empresa em tempo integral via internet, para a execução de algumas tarefas relacionadas ao trabalho, mesmo que sua jornada tenha acabado. O fato de o empregado dispor de meios para promover a comunicação com o seu empregador não deve interferir no seu descanso ou lazer. Todo mundo precisa desse tempo longe do trabalho, para desenvolvimento pessoal, manutenção da saúde física e mental e socialização com a família e amigos.

Com o intuito de que isso seja devidamente respeitado por ambos os envolvidos (empregado e empregador) é que tanto se fala atualmente no direito à desconexão – que, vale lembrar, é um direito que já existe no Brasil – mesmo que, em suas novas regras de teletrabalho, a CLT ainda não tenha enfrentado questões como a crescente disponibilidade de trabalhadores em ambientes virtuais ou as restrições ao direito à desconexão. Ocorre que, na contemporaneidade, com a facilidade de comunicação por meio da internet, as jornadas de trabalho se estendem para além das paredes da empresa. O teletrabalho intensificou a jornada de labor, e tendo em vista o desrespeito aos horários de descanso do empregado, a necessidade de tratar sobre esse tema se tornou urgente, ainda mais no âmbito da jornada de trabalho feminina¹⁶⁴.

Um ponto a ser enfatizado é que, como as funcionárias trabalham em casa e têm seu próprio horário de trabalho, podem eventualmente confundir sua vida profissional com sua vida pessoal, ou até mesmo infringir sua vida privada com atividades laborais, o que não deveria ser permitido pela lei, porque, a longo prazo, isso pode causar sérios problemas de saúde, sobrecarga e estresse, e até mesmo prejudicar o relacionamento com seus familiares¹⁶⁵.

O direito à saúde é um direito básico inerente a todos, mas, em muitos casos, especialmente no âmbito das relações sociais, acaba por ser ignorado pelos empregadores a fim de beneficiar sua empresa. Sabe-se que os trabalhadores têm o direito de se desconectar do trabalho no final da jornada, primeiro, porque sua saúde física e mental precisa disso, necessitando de um tempo de descanso suficiente para voltar no próximo dia útil, e, em segundo

¹⁶⁴CLARO, Dias Tatiana. Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 13.467/2017. **Âmbito Jurídico**, 11 set. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017/>. Acesso em: 06 out. 2021.

¹⁶⁵ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf. Acesso em: 06 out. 2021.

lugar, porque ninguém vive apenas do trabalho, existindo outras atividades igualmente importantes¹⁶⁶.

Inclusive, o Tribunal Superior do Trabalho tem se posicionado pela preservação do direito à desconexão, ainda considerando-se o trabalho à distância ou o período à disposição:

A concessão de telefone celular ao trabalhador não lhe retira o direito ao recebimento das horas de sobreaviso, pois a possibilidade de ser chamado em caso de urgência por certo limita a sua liberdade de locomoção e lhe retira o direito à desconexão do trabalho.¹⁶⁷

Sob a análise de Jorge Luiz Souto sobre o tema, essa preocupação com o direito à desconexão seria paradoxal, revelando contradições dentro do mundo do trabalho¹⁶⁸. Para embasar sua análise, o professor menciona a preocupação com o avanço tecnológico e a substituição do homem por essa tecnologia, afirmando, porém, que essa mesma tecnologia é a responsável por escravizar o homem ao trabalho¹⁶⁹. Contudo, o professor deixa claro que a perspectiva buscada no estudo do direito à desconexão não é a crítica sobre o avanço tecnológico, uma vez que esse é inevitável, mas o desafio maior nesse caso é fazer com que a tecnologia esteja a serviço do homem e não contra ele¹⁷⁰.

No que diz respeito à condição da mulher dentro do cenário do teletrabalho e o direito à desconexão, mais uma vez a realidade machista e patriarcal da nossa sociedade é locada sob análise, uma vez que as mulheres, como já tratado anteriormente, possuem duplas jornadas de trabalho e se veem na necessidade de conciliar a vida privada com a vida laboral. Assim, a população feminina não pode deixar de executar o papel de mãe, esposa, dona de casa e trabalhadora formal, sendo quase impensável haver momentos de desconexão em sua rotina¹⁷¹.

Em uma sociedade com um forte resquício de cultura patriarcal, o estigma associado à ocupação do tempo das mulheres ainda existe, e a imagem da mulher como responsável por cuidar da família e educar os filhos acabou comprometendo seu direito ao lazer. Portanto, as

¹⁶⁶ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, abr. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>. Acesso em: 04 out. 2021.

¹⁶⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR - 64600-20.2008.5.15.0127**. Data de Julgamento: 27/06/2012, Relatora Juíza Convocada: Maria Laura Franco Lima de Faria, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29 jun. 2012.

¹⁶⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>. Acesso em: 06 out. 2021.

¹⁶⁹ *Ibid.*

¹⁷⁰ *Ibid.*

¹⁷¹ BIROLI, Flávia. Gênero e família em uma sociedade justa: adesão e crítica à imparcialidade no debate contemporâneo sobre justiça. **Rev. Sociol. Polít.**, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 51-65, jun. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/BsGz3RNZ4zdDQWztBksw7mB/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 06 out. 2021.

políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero no trabalho e no uso do tempo devem levar em conta essa dupla jornada das mulheres, que agrava ainda mais o desrespeito ao direito de se desconectar do trabalho, sendo ele um direito importante que tem como finalidade a garantia do descanso, do lazer e da convivência familiar.

4.3.3 A limitação da jornada no teletrabalho como um mecanismo de promover o direito fundamental à saúde das trabalhadoras e combater a hiper conexão advinda do teletrabalho

A limitação da jornada de trabalho é uma conquista histórica importante e um dos direitos humanos e trabalhistas mais relevantes, estando intimamente relacionado à sobrevivência digna das pessoas que dependem da sua força de trabalho e do reconhecimento dessa força dentro do mercado de trabalho. Não é à toa que as tratativas sobre a jornada de trabalho sempre tiveram relevância nos debates trabalhistas, uma vez que o cumprimento desse direito é essencial para a concretização do conceito de trabalho decente apoiado pela organização.

No âmbito nacional, a Constituição Federal de 1988 reflete isso em seu art. 7º, estabelecendo a regra geral de que a jornada de trabalho deve ser de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, podendo haver compensação da jornada de trabalho e redução da jornada de trabalho, após acordo ou convenção coletiva de trabalho¹⁷².

No mesmo sentido, a CLT prevê, em seu art. 62, três premissas para os empregados serem afastados da disciplina de jornada de trabalho, sendo eles os trabalhadores engajados em atividades externas que sejam incompatíveis com a regulamentação de jornada de trabalho; os trabalhadores ocupantes de cargos de gestão (gerentes, diretores e departamentos ou Chefe de Filial); e os funcionários do sistema de teletrabalho desde a promulgação da Lei n.º 13.467/17:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados:

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. III - os empregados em regime de teletrabalho. Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de

¹⁷² BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988. Art. 7º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 out. 2021.

função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).¹⁷³

Entretanto, o sistema de teletrabalho deve ser entendido na perspectiva da presunção relativa e não como uma cláusula absoluta que pode vir a ser uma violação da Constituição Federal. Afinal, o simples fato de realizar tarefas fora das dependências do empregador não leva automaticamente à conclusão de que verificar o horário de trabalho não seja viável. Tal afirmação pode ser tomada pelo fato de já existirem programas e aplicativos capazes de controlar com precisão a duração do trabalho dos funcionários no sistema de teletrabalho, por exemplo, organizando o tempo médio para concluir cada tarefa ou projeto, criando rotinas de trabalho e monitorando o login e tempo de logout¹⁷⁴.

Frisa-se, porém, que o impacto da dupla jornada das mulheres, principalmente daquelas designadas ao sistema de teletrabalho, foi exacerbado, uma vez que, além de realizar as tarefas domésticas, lhes foi imposto o cuidado da vida profissional e pessoal do dia a dia. Por essas e outras questões o teletrabalho sempre foi um grande desafio na vida das mulheres, e, quando se fala em controle de jornada, deve-se levar em conta todas as questões anteriormente abordadas sobre a divisão sexual do trabalho e as condições de trabalho da mulher¹⁷⁵.

Abuso ou uso excessivo do teletrabalho e falta de controle da jornada de trabalho estipulada pela CLT podem levar a uma nova forma de escravidão das trabalhadoras. Portanto, o direito de se desconectar é importante, uma vez que se trata do resultado lógico do direito de restringir a jornada de trabalho, respeitando o direito ao lazer e à vida familiar. O fato de não ter sido ainda regulamentado pelo ordenamento pátrio não descaracteriza a sua necessidade eminente de atenção por parte das empresas¹⁷⁶.

¹⁷³ BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 27 out. 2021.

¹⁷⁴ TELETRABALHO e o controle de jornada: Reforma Trabalhista. **ACINH**, 27 set. 2018. Disponível em: <http://www.acinh.com.br/noticia/teletrabalho-e-o-controle-de-jornada-reforma-trabalhista>. Acesso em: 06 out. 2021.

¹⁷⁵ ABREU, C.; JUNQUEIRA, M. R. A tripla jornada de trabalho da mulher em tempos desse “tal de Home Office” **Sindjus**, 15 mai. 2020. Disponível em: <http://www.sindjus.com.br/a-triplajornada-de-trabalho-da-mulher-em-tempos-desse-tal-de-home-office/11175>. Acesso em: 07 out. 2021.

¹⁷⁶ MACHADO, Gabriele; MOURA, Reidy. Implicações da dupla jornada de trabalho na vida da mulher que está atuando na modalidade de teletrabalho em tempos de pandemia de Covid-19. In: V SERPINF; III SENPINF; 5., 3., [S.l.], 2020. **Anais** ... [S.l.]: PUCRS, 2020. Disponível em: <https://editora.pucrs.br/edipucrs/acessolivre/anais/serpinf-senpinf/assets/edicoes/2020/arquivos/51.pdf>. Acesso em: 07 out. 2021.

A trabalhadora não se privou de sua dignidade nem desistiu de seus direitos básicos no momento da assinatura do contrato de trabalho, incluindo o direito ao lazer, à convivência familiar, à saúde e, até mesmo, à felicidade. Por isso, o desligamento dos meios de trabalho ajuda a assegurar o objetivo do teletrabalho, que é garantir que as condições de trabalho das trabalhadoras remotas sejam melhoradas para que essas trabalhadoras não abandonem seus projetos de vida ou relacionamentos interpessoais¹⁷⁷.

Por tudo isso, a relevância da restrição do horário de trabalho é benéfica tanto para as empregadas quanto para os empregadores, pois quanto melhores as condições de trabalho, maior é a produtividade e a renda dessas trabalhadoras, o que também traz vantagens para a empresa. Além disso, o excesso de jornada de trabalho prejudica o gozo do direito ao lazer. Como já é pacificado, o direito ao lazer constitui um direito básico de natureza social relacionado à personalidade da trabalhadora, e o seu desrespeito prejudicará o descanso e a vida familiar, além de produzir consequências destrutivas à vida da trabalhadora.

¹⁷⁷ FRAGA, Lorena. Sobrecarga atinge mulheres durante a quarentena deixando-as por um fio. **Correio Brasileiro**, 26 abr. 2020. Disponível em: <https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/euestudante/trabalhoeformacao/2020/04/26/internatrabalhoformacao2019,848505/sobrecargaatingemulheres-durante-aquarentena-deixando-as-por-umfio.shtml>. Acesso em: 07 out. 2021.

5 CONCLUSÃO

Com base nas análises realizadas e apresentadas ao longo do trabalho, é possível perceber que o objetivo central da pesquisa se baseou na intenção de demonstrar os prováveis prejuízos que a implementação do teletrabalho trouxe para o cotidiano da vida feminina.

Ao decorrer do trabalho buscou-se esclarecer que as reformas previstas e medidas adotadas pelo legislativo não oferecem proteção legal para trabalhadores remotos de forma satisfatória, uma vez que são ações lacunosas em diversos temas, como, por exemplo, no que diz respeito às barreiras de informação; problemas de infraestrutura; reorganização das práticas de gestão de pessoal; entre outras. Ademais, restou demonstrado que a implementação do teletrabalho é incapaz de efetivamente manter a dignidade humana e o valor social do trabalho, por dificultar que a divisão entre a vida laboral e pessoal aconteça de forma satisfatória, uma vez que o teletrabalho é realizado no próprio domicílio do empregado, invadindo seu espaço pessoal de forma repentina e avassaladora, situação que se agrava no que diz respeito às mulheres trabalhadoras inseridas nesse sistema.

Assim que a pandemia da COVID-19 foi declarada, as mudanças nos contratos de trabalho começaram a acontecer e a modernização dos modelos de escritórios ganhou destaque de forma repentina, geradas por causa do estado pandêmico, o que desencadeou alguns impactos negativos na vida das teletrabalhadoras, além de se evidenciar as diferenças de direitos entre trabalhadores do sistema presencial e trabalhadores do sistema remoto, resultando em incertezas e inseguranças para o futuro.

Quando a questão em análise se dedicou a demonstrar a realidade da pandemia para as mulheres, levando-se em conta os fardos sociais e estruturais que sempre enfrentaram, a experiência do teletrabalho se tornou ainda mais sensível, uma vez que elas precisaram aumentar suas rotinas de trabalho para conseguir manter a estrutura familiar, além de precisarem se desdobrar para conciliar a vida privada e a vida profissional de forma harmônica e sem impactos diretos entre uma e outra, causando-as uma sobrecarga física e mental.

Para que as medidas cabíveis e necessárias de segurança social consigam ser cumpridas de forma satisfatória é necessário que os direitos a desconexão e ao lazer sejam respeitados e garantidos para essas mulheres trabalhadoras, em paralelo a isso, a integridade física das trabalhadoras que precisam conviver com seus agressores deve ser garantida de uma forma ampla e efetiva.

No que tange a sobrecarga das mulheres teletrabalhadoras, realidade que se agravou no período pandêmico, é de extrema importância que se garanta a possibilidade de desvinculação dessa trabalhadora dos seus afazeres profissionais quando necessário. Para além disso, é necessária uma mudança social no que tange o respeito para com as mulheres do mercado de trabalho (e fora dele), para que a realidade da desigualdade de gênero e da divisão social do trabalho seja cada vez mais distante e menos presente no meio social.

REFERÊNCIAS

ABRÃO, C. **Teletrabalho: vantagens e desvantagens na perspectiva de servidores do Instituto Serzdelo Corrêa**. Brasília, DF: Universidade de Brasília, 2013. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/5455>. Acesso em: 15 de setembro de 2021

ABREU, C.; JUNQUEIRA, M. R. A tripla jornada de trabalho da mulher em tempos desse “tal de Home Office” **Sindjus**, 15 mai. 2020. Disponível em: <http://www.sindjus.com.br/a-triplajornada-de-trabalho-da-mulher-em-tempos-desse-tal-de-home-office/11175>. Acesso em: 07 out. 2021.

ABREU, Fernanda; MARQUES, Fernanda; DINIZ Ilidiana. Divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres no contexto da pandemia da covid 19. **Inter-legere**, vol. 3, n. 28, 2020. ISSN 1982-1662. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/interlegere/article/view/21486/13161>. Acesso em: 04 abr. 2021.

ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR** [online], v. 15, n. spe, p. 511-533, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>. Acesso em: 30 ago. 2021.

AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA – ANVISA. **Regulamento Sanitário Internacional RSI – 2005**. ANVISA, 2009. Disponível em: <https://www.gov.br/anvisa/pt-br/assuntos/paf/regulamento-sanitario-internacional/arquivos/7181json-file-1>. Acesso em: 27 out. 2021.

AGÊNCIA SENADO. Garantia de teletrabalho para gestantes durante pandemia vai à sanção. **Senado**, 15 abr. 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/04/15/garantia-de-teletrabalho-para-gestantes-durante-pandemia-vai-a-sancao>. Acesso em: 04 out. 2021.

ALFAGEME, Ana. O sonho do ‘home office’ vira pesadelo na pandemia. **El País**, 09 ago. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html>. Acesso em: 18 out. 2021.

ALVES, Ana Elizabeth Santos. Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 271-289, ago. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198177462013000200002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 abr. 2021.

ALVES, Mickael F. Pandemia da COVID-19 e Teletrabalho: os Principais Direitos e Desafios. **Ciências Jurídicas**, v. 22, n. 1, p. 7-11, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.17921/2448-2129.2021v22n1p07-11>. Acesso em: 23 set. 2021.

AMARAL, G. A. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Itinerarius Reflectionis**, [online], vol. 8, n. 2, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.5216/rir.v2i13.22336>. Acesso em: 05 maio 21.

AMARAL, Julie. O patriarcado, o machismo e o cotidiano. **Sindieletromg**, 26 ago. 2019. Disponível em: <http://sindieletromg.org.br/posts/o-patriarcado-o-machismo-e-o-cotidiano>. Acesso em: 20 set. 2021.

ANTUNES, Thaís. Breve análise crítica sobre as Medidas Provisórias nº 1.045/2021 e 1.046/2021. **LinkedIn**, 17 maio 2021. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/breve-an%C3%A1lise-cr%C3%ADtica-sobre-medidasprovis%C3%B3rias-n%C2%BA-e-antunes-alves>. Acesso em: 08 set. 2021.

ARAÚJO, Maria de Fátima. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Psicol. clin.**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p. 41-52, 2005. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010356652005000200004&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 09 maio 2021.

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** [online], v. 46, 2021. ISSN 2317-6369. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>. Acesso em: 4 out. 2021.

BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra; LI, Leticia Povala; BORDON, Lucely Ginani. Violência contra mulheres e a pandemia do covid-19: insuficiência de dados oficiais e de respostas do estado brasileiro. **Direito Público**, [S.l.], v. 17, n. 94, nov. 2020. ISSN 2236-1766. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/4409>. Acesso em: 23 set. 2021.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR** [online], v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>. Acesso em: 15 set. 2021.

BASILIO, Patrícia. Com creches fechadas na pandemia, participação de mulheres no mercado de trabalho é a menor desde 1990. **G1**, 05 set. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/05/com-creches-fechadas-na-pandemia-participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-a-menor-desde-1990.ghtml>. Acesso em: 07 maio 2021.

BAYLÃO, André L. S.; SCHETTINO, Elisa M. O. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. *In: XI SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA*, 11., 2014. **Anais ...** [S.l.]: FACSUM, 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>. Acesso em: 23 set. 2021.

BBC NEWS. 39% dos patrões dispensaram diaristas sem pagamento durante pandemia, aponta pesquisa. **G1**, 22 abr. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/04/22/39-dos-patroes-dispensaram-diaristas-sem-pagamento-durante-pandemia-aponta-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 27 out. 2021.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo: fatos e mitos**. 4. ed. São Paulo: Difusão europeia de livros, 1970. Disponível em: <https://mega.nz/folder/pyZ0xRqY#hztrhXHuMiH9rSF11jm1xg/folder/FnhFES7C>. Acesso em: 23 set. 2021.

BEVILACQUA, P. D. Mulheres, violência e pandemia de novo coronavírus. **Agência Fiocruz de Notícias**, 27 abr. 2020. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/41000/2/Mulheres%2c%20viol%20e%20aancia%20e%20pandemia%20de%20novo%20coronav%20c3%20adrus.pdf>. Acesso em: 23 set. 2021.

BIANQUINI, H. Combate à violência doméstica em tempos de pandemia: o papel do Direito. **Revista Consultor Jurídico**, 24 abr. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-24/direito-pos-graduacao-combate-violencia-domestica-tempos-pandemia>. Acesso em: 23 set. 2021.

BIROLI, Flávia. Gênero e família em uma sociedade justa: adesão e crítica à imparcialidade no debate contemporâneo sobre justiça. **Rev. Sociol. Polít.**, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 51-65, jun. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/BsGz3RNZ4zdDQWztBksw7mB/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 06 out. 2021.

BORDALO, Karina Barbosa. O trabalho na concepção de Marx. *In: XI CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO*, 11., 2013, Curitiba. **Anais [...]** Curitiba: PUC-PR, 2013.

Disponível em: https://educere.bruc.com.br/CD2013/pdf/13169_6614.pdf. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988. Art. 7º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 out. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 out. 2021.

BRASIL. Lei n.º 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; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 08 ago. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 27 out. 2021.

BRASIL. Lei n.º 14.151, de 12 de maio de 2021. Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 mai. 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm. Acesso em: 06 out. 2021.

BRASIL. Medida Provisória n.º 1.045, de 27 de abril de 2021. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 abr. 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 08 set. 2021.

BRASIL. Medida Provisória n.º 1.046, de 27 de abril de 2021. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 28 abr. 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 21 out. 2021.

BRASIL. Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. Medida Provisória n.º 936, de 01 de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 01 abr. 2020, ed. extra. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR - 64600-20.2008.5.15.0127**. Data de Julgamento: 27/06/2012, Relatora Juíza Convocada: Maria Laura Franco Lima de Faria, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29 jun. 2012.

BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, [online], v. 34, n. 100, p. 141-165, 2020. ISSN 1806-9592. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.34100.010>. Acesso em: 23 set. 2021.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cafajeste. Pesqui.** São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, dez. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010015742007000300003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 05 maio 2021.

CAMILO, Bruna Souza e Silva. **Patriarcado e teoria política feminista: possibilidades na ciência política**. 2019. 116 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Programa de Pós-Graduação em Ciência Política, Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/31963/4/Disserta%20Bruna%20Camilo%20-%20Vers%20Final%20encadernada.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2021.

CLARO, Dias Tatiana. Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 13.467/2017. **Âmbito Jurídico**, 11 set. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017/>. Acesso em: 06 out. 2021.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **MPs 1.045 e 1.046**: medidas trabalhistas para auxiliar no enfrentamento da pandemia em 2021. Brasília: CNI, 2021.

DEVREUX, Anne-Marie. A teoria das relações sociais de sexo: um quadro de análise sobre a dominação masculina. **Soc. estado**. [online]. vol. 20, n. 3, p. 561-584, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/se/v20n3/v20n3a03.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

DIAS, Joana Angélica Andrade *et al.* Reflexões Sobre Distanciamento, Isolamento Social E Quarentena Como Medidas Preventivas Da Covid-19. **Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro**, vol. 10, 2020. Disponível em: <http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/article/view/3795>. Acesso em: 30 set. 2021.

DOMINGOS, Juliana. Feminismo: origens, conquistas e desafios no século 21. **Nexo Jornal**, 07 mar. 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/explicado/2020/03/07/Feminismo-origens-conquistas-e-desafios-no-s%C3%A9culo-21>. Acesso: 27 abr. 2021.

DUARTE, R. C. O teletrabalho durante a pandemia da Covid-19. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, [S. l.], v. 3, n. 5, p. 235–263, 2021. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/115>. Acesso em: 15 set. 2021.

ELIZABETH Ana Santos Alves. Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, vol. 11, n. 2, maio/ago. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tes/v11n2/a02v11n2.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2021.

FERNANDES, Luis José. Breve Análise sobre a Eficácia das MP's 1045 e 1046. **SEEAATESP**, 29 abr. 2021. Disponível em: <http://www.sindicatodasacademias.org.br/noticias/breve-analise-sobre-a-eficacia-das-mps-1045-e-1046>. Acesso em: 08 set. 2021.

FERNANDES, Silvana, Trabalho remoto, teletrabalho e home office: qual a diferença e o que diz a lei. **Ponto Mais**, jan. 2019. Disponível em: <https://pontomais.com.br/blog/trabalho-remoto-teletrabalho-e-home-office/>. Acesso em: 18 out. 2021.

FERREIRA, Ivone Caetano. **O feminismo brasileiro**: uma análise a partir das três ondas do movimento feminista e a perspectiva da interseccionalidade. 2017. 24 f. Monografia (Especialização em Direito) – Pós-Graduação Lato Sensu Gênero e Direito, Escola de magistratura do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistas/genero_e_direito/edicoes/1_2017/pdf/DesIvoneFerreiraCaetano.pdf. Acesso em: 27 abr. 2021.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, abr. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>. Acesso em: 04 out. 2021.

FOLHAPRESS. Argentina reconhece cuidado materno como trabalho para aposentadoria. **O Tempo**, 23 jul. 2021. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/mundo/argentina-reconhece-cuidado-materno-como-trabalho-para-aposentadoria-1.2516759>. Acesso em: 24 set. 2021.

FRAGA, Lorena. Sobrecarga atinge mulheres durante a quarentena deixando-as por um fio. **Correio Brasiliense**, 26 abr. 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/euestudante/trabalhoformacao/2020/04/26/internatrabalhoformacao2019,848505/sobrecargaatingemulheres-durante-aquarentena-deixando-as-por-umfio.shtml>. Acesso em: 07 out. 2021.

GALVÃO, Thaís Freire. Resposta da ciência para a pandemia de COVID-19: compromisso com a vida. **Epidemiol. Serv. Saude**, Brasília, vol. 30, n. 2, p. e2020377, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ress/a/xfHpbSysHq8S3qyQwHrPyVM/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 19 ago. 2021.

GASPAR, Danilo Gonçalves; MARTINEZ, Luciano; PAMPLONA, Rodolfo. Breves considerações sobre a Lei n.º 14.151/2021. **Trabalho Em Debate**, 14 mai. 2021. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/breves-consideracoes-sobre-a-lei-n-141512021>. Acesso em: 04 out. 2021.

GASPAR, Danilo Gonçalves; VEIGA, Fabiano Aragão. A responsabilidade pelos custos dos instrumentos de trabalho no regime de teletrabalho. **Trabalho em Debate**, 23 jul. 2020. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-responsabilidade-pelos-custos-dos-instrumentos-de-trabalho-no-regime-de-teletrabalho>. Acesso em: 30 set. 2021.

GRUBER, Arthur. Covid-19: o que se sabe sobre a origem da doença. **Jornal da USP**, 14 abr. 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/covid2-o-que-se-sabe-sobre-a-origem-da-doenca/>. Acesso em: 19 ago. 2021.

HIDRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle. **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009. p. 67-84. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4098403/mod_resource/content/1/Kergoat%20p.67-75%20in%20Dicionario_critico_do_feminismo%202009.pdf. Acesso em: 01 maio 2021.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa** [online], v. 37, n. 132, p. 595-609, dez. 2007. ISSN 1980-5314. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>. Acesso em: 20 set. 2021.

HOLANDA, Ana Luiza N.; COSTA, Joana; HECKSHER, Marcos. Mercado de trabalho e pandemia da COVID-19: ampliação de desigualdades já existentes? **Mercado de trabalho**, vol. 69, p. 55-64, jul. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.38116/bmt69/notastecnicas1>. Acesso em: 23 set. 2021.

HOOKS, bell. **Ensinando a transgredir: a educação como prática da Liberdade**. São Paulo: Martins Fontes, 2013. Disponível em: https://www.ufrb.edu.br/ppgcom/images/sele%C3%A7%C3%A3o_2020.1/hooks_-_Ensinando_a_transgredir.pdf. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. PNAD - COVID 19. Trabalho. **IBGE**, [S.d.]. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 30 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Desemprego. **IBGE**, [S.d.]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 30 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Perfil das Mulheres Responsáveis pelos Domicílios no Brasil 2000**. Rio de Janeiro: IBGE, 2002. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv66196.pdf>. Acesso em: 23 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Trabalho. **IBGE**, [S.d.]. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 24 ago. 2021.

JANARY JÚNIOR; BECKER, Marcia. Projeto disciplina afastamento de empregadas grávidas do trabalho. **Agência Câmara de Notícias**, 07 jul. 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/782432-projeto-disciplina-afastamento-de-empregadas-gravidas-do-trabalho/>. Acesso em: 06 out. 2021.

JORNAL NACIONAL. Participação das mulheres no mercado de trabalho é a menor em 30 anos, diz Ipea. **G1**, 07 set. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/09/07/participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-a-menor-em-30-anos-diz-ipea.ghtml>. Acesso em: 07 maio 2021.

KOCH BARBOSA, V.; BOFF, R. A. O acirramento da violência doméstica contra a mulher no Brasil durante a pandemia da COVID-19. **Trayectorias Humanas Trascontinentales**, n. 9, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.25965/trahs.3453>. Acesso em: 23 set. 2021.

KRETZLER, Monyque Konzen Lasch. **Impactos da pandemia do Coronavírus (Covid-19) no trabalho em home office e maternidade: percepção de mães do Oeste Catarinense**. 2020. 64 f. Monografia (Bacharelado em Administração) – Curso de Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2020. Disponível em: <https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/4042>. Acesso em: 04 out. 2021.

LEAL, Tatiane; BAKKER, Bruna. A mulher bioquímica: invenções do feminino a partir de discursos sobre a pílula anticoncepcional. **Reciis – Rev Eletron Comun Inf Inov Saúde**, vol.

11, n. 3, jul./set. 2017. e-ISSN 1981-6278. Disponível em:
<https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/22743/2/9.pdf>. Acesso em: 20 set. 2021.

LIMA, Raphael Jonathas da Costa. Dicionário de trabalho e tecnologia. **Trabalho, Educação e Saúde** [online]. v. 12, n. 2, p. 457-459, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1981-77462014000200014>. Acesso em: 15 set. 2021.

LIMA, Rossano Cabral. Distanciamento e isolamento sociais pela Covid-19 no Brasil: impactos na saúde mental. **Physis: Revista de Saúde Coletiva** [online], v. 30, n. 02, jul. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312020300214>. Acesso em: 30 set. 2021.

LOUREIRO, Anita de Oliveira. A espacialidade aberta e relacional do lar: a arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia de Covid-19. **Rev. Tamoios**, São Gonçalo, ano 16, n. 1, Especial COVID-19, p. 154-166, maio 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/tamoios/article/view/50448>. Acesso em: 04 abr. 2021.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. **FGV**, dez. 2016. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em: 21 set. 2021.

MACHADO, Gabriele; MOURA, Reidy. Implicações da dupla jornada de trabalho na vida da mulher que está atuando na modalidade de teletrabalho em tempos de pandemia de Covid-19. *In: V SERPINF; III SENPINF; 5., 3., [S.l.], 2020. Anais... [S.l.]: PUCRS, 2020.* Disponível em: <https://editora.pucrs.br/edipucrs/acessolivre/anais/serpinf-senpinf/assets/edicoes/2020/arquivos/51.pdf>. Acesso em: 07 out. 2021.

MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima. A mulher trabalhadora em teletrabalho domiciliar: desafios para o exercício do direito a desconexão em tempos de pandemia. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 89, p. 28-34, jun. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180010>. Acesso em: 04 out. 2021.

MANFRIN, J. B. B.; BUSNARDO, J. M.; SANTOS, M. R. Sistematizando a diferença entre teletrabalho e home office. **Laure Defina Advogados**, 03 ago. 2020. Disponível em: <http://www.laureadvogados.com.br/artigos/sistematizando-diferenca-entre-teletrabalho-e-home-office/>. Acesso em: 18 out. 2021.

MARIN, Mirela Morgante; BEATRIZ Maria Nader. O patriarcado nos estudos feministas: um debate teórico. *In: XVI ENCONTRO REGIONAL DE HISTÓRIA DA ANPUH-RIO, 16, 2014, Rio de Janeiro. Anais [...]. Rio de Janeiro: Anpuh-Rio, 2014. ISBN 978-85-65957-03-8.* Disponível em:

http://www.encontro2014.rj.anpuh.org/resources/anais/28/1399953465_ARQUIVO_textoANPUH.pdf. Acesso em: 07 maio 2021.

MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. São Paulo: Grijalbo, 1977. Disponível em: <http://abdet.com.br/site/wp-content/uploads/2014/12/A-Ideologia-Alem%C3%A3.pdf>. Acesso em: 22 set. 2021.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. São Paulo: Nova Cultural, 1985. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2547757/mod_resource/content/1/MARX%20Karl.%20O%20Capital.%20vol%20I.%20Boitempo.pdf. Acesso em: 22 set. 2021.

MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Brazilian Journal of Political Economy** [online]. v. 40, n. 4, p. 647-668, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-31572020-3200>. Acesso em: 24 ago. 2021.

MEDEIROS, Evandro; NUNES, Tenesse. A ascensão feminina no mercado amplo de trabalho. **Brasil Escola**, [S.d]. Disponível em: <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/administracao/a-ascensao-feminina-no-mercado-amplo-trabalho.htm>. Acesso em: 23 set. 2021.

MEDEIROS, Priscilla Brandão de. A divisão sexual/desigual do trabalho: a naturalização das atribuições sociais como estratégia de minimização do estado frente às políticas sociais. *In: IX JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS*, 9., 2019, São Luís. **Anais [...]** São Luís, Universidade Federal do Maranhão, 2019. Disponível em: http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2019/images/trabalhos/trabalho_submissaoId_38_385c5376810faa7.pdf. Acesso em: 21 set. 2021.

MELLO, Daniel. Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. **Agência Brasil**, 28 jul. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 15 set. 2021.

MIES, Maria. Origens sociais da divisão sexual do trabalho: a busca pelas origens sob uma perspectiva feminista. **Direito e Práxis Revista**. Rio de Janeiro, vol. 07, n. 15, p. 838-873, 2016. Disponível em: <https://www.epublicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/25360>. Acesso em: 19 abr. 2021.

MOREIRA, Lisandra Espíndula *et al.* Mulheres em tempos de pandemia: um ensaio teórico-político sobre a casa e a guerra. **Psicologia & Sociedade** [online], v. 32, 2020. ISSN 1807-0310. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2020v32240246>. Acesso em: 20 set. 2021.

MOTA, K. R. S. Feminismo contemporâneo: como ativistas de São Paulo compreendem uma terceira onda do movimento no país. **Revista Extraprensa**, vol. 11, n. 1, p. 108-127, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/extraprensa2017.139729>. Acesso em: 24 abr. 2021.

MULHERES e meninas devem estar no centro da recuperação da COVID-19, diz chefe da ONU. **ONU Mulheres**, 13 abr. 2020. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/mulheres-e-meninas-devem-estar-no-centro-da-recuperacao-da-covid-19-diz-chefe-da-onu/>. Acesso em: 20 set. 2021.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. **Psicologia & Sociedade** [online]. v. 18, n. 1, p. 49-55, jul. 2006. ISSN 1807-0310. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822006000100007>. Acesso em: 20 set. 2021.

OLIVEIRA, Beatriz dos Santos; NASCIMENTO, Francisleile Lima. Pandemia da COVID-19 e a violência doméstica no Brasil e em Roraima. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 4, n. 10, p. 123-135, out. 2020. ISSN 2675-1488. Disponível em: <https://revista.ufr.br/boca/article/view/OliveiraNascimento>. Acesso em: 23 set. 2021.

OLIVEIRA, Isaac de. Grávidas são obrigadas a voltar já ao trabalho presencial em suas empresas? **UOL**, 12 set. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/09/12/direitos-gestantes-volta-trabalho-presencial.htm>. Acesso em: 06 out. 2021.

OLIVEIRA, Nelson. Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia. **Senado Notícias**, 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 27 out. 2021.

OLIVEIRA, Paola Antunes. RODRIGUES, Marcielly Mendes. Revista Serviço Social em Perspectiva Montes Claros, Edição Especial, mar. 2018. Anais do I Encontro Norte Mineiro de Serviço Social Disponível em: www.periodicos.unimontes.br/sesoperspectiva. Acesso em: 21 set. 2021

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). Histórico da pandemia de COVID-19. **OPAS/OMS**, 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19#:~:text=Em%2011%20de%20mar%C3%A7o%20de,pa%C3%ADses%20e%20regi%C3%B5es%20do%20mundo>. Acesso em: 19 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS); ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Folha informativa - COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus). **OMS**, abr. 2020. Disponível em:

https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875. Acesso em: 19 ago. 2021.

PARADELLA, Rodrigo. Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. **Agência IBGE Notícias**, 08 mar. 2019. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens#:~:text=Os%20dados%2C%20relativos%20ao%20quarto,ganhavam%2019%2C%205%20menos>. Acesso em: 10 mar. 2021.

PERES, E. V.; BRAGA, C. A. da S. Teletrabalho e a influência da pandemia do COVID 19. *In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA, 2020, [S.l.] Anais ... [S.l.]*: 2020. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/2212/1673>. Acesso em: 30 ago. 2021.

PICCOLO, Natália. Teletrabalho: Reforma Trabalhista. **JusBrasil**, 2017. Disponível em: <https://nataliapiccolo.jusbrasil.com.br/artigos/549403098/teletrabalho-reforma-trabalhista>. Acesso em: 18 out. 2021.

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, história e poder. Dossiê. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v18n36/03.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

PIRES, Elvira Denise. Divisão Social do Trabalho. **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**, 2009 Disponível em: <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/divsoetra.html>. Acesso em: 22 set. 2021.

PRADO, Fernanda Santos dos; SERQUEIRA, Thaís Campos de. O teletrabalho no período de pandemia do covid-19 e o risco de violação do direito a desconexão. **Migalhas**, 03 nov. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/335805/o-teletrabalho-no-periodo-de-pandemia-do-covid-19-e-o-risco-de-violacao-do-direito-a-desconexao>. Acesso em: 15 set. 2021.

RAWSON, Rob. 10 Advantages of Virtual Teams. **Staff.com**, [S.d.]. Disponível em: <https://blog.staff.com/10-advantages-of-virtual-teams>. Acesso em: 15 set. 2021.

RIAL, Carmen; COELHO, Mara de Souza Lago; PILLAR, Miriam Grossi. Relações sociais de sexo e relações de gênero: entrevista com Michèle Ferrand. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, vol. 13, n. 3, set./dez. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ref/v13n3/a13v13n3.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

RIBEIRO, Marcos de Souza. **Análise Dos Fatores Que Afetam A Produtividade Do Teletrabalho**: estudo na percepção de teletrabalhadores durante a pandemia da COVID-19. 2020. 50 f. Monografia (Bacharelado em Administração) – Departamento de Administração, Universidade de Brasília, Brasília, 2020. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/27654/1/2020_MarcosMateusDeSousaRibeiro_tcc.pdf. Acesso em: 30 ago. 2021.

RIBEIRO, R. M.; DE JESUS, R. S. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, [S. l.], v. 1, n. 1, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/1366>. Acesso em: 23 set. 2021.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR** [online]. v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>. Acesso em: 11 set. 2021.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf. Acesso em: 06 out. 2021.

ROSSO, Sadi Dal *et al.* Análise da Medida Provisória 936/2020 que “institui o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares”. **Grupo de estudos e pesquisas para o trabalho – GEPT**, Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília. Brasília, 04 abr. 2020. Acesso em: 30 set. 2021. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1pNibrINZbmz2tJ1oqtmka5Pkvq4X1dgS/view>. Acesso em: 01 out. 2021.

RUAS, Rhaysa. Teoria da Reprodução Social: apontamentos para uma perspectiva unitária das relações sociais capitalistas. **Revista Direito e Práxis** [online]. v. 12, n. 01, p. 379-415, mar. 2021. ISSN 2179-8966. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/46086>. Acesso em: 22 set. 2021.

RUBIN, Bianca. **Feminismo**: uma busca pela igualdade de gênero. Rio de Janeiro: clube dos autores, 2016.

SANTANA, Wesley. Home office ou teletrabalho? Entenda as diferenças entre os dois regimes. **CNN Brasil**, 11 mar. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/home-office-ou-teletrabalho-entenda-as-diferencas-entre-os-dois-regimes/>. Acesso em: 18 out. 2021.

SANTOS, Aílla Kássia de Lemos. Movimento feminista e o debate da contracepção: uma análise acerca do contexto brasileiro na década de 1970. *In: XIII ENCONTRO ESTADUAL DE HISTÓRIAS - HISTÓRIA E MÍDIAS: NARRATIVAS EM DISPUTA*, 13., 2020, [online] **Anais** [...]. ANPUH-PE, 2020. Disponível em: https://www.encontro2020.pe.anpuh.org/resources/anais/22/anpuhpeeh2020/1602030441_A RQUIVO_3780b4dbce5963e5c0ffef0b825d511a.pdf. Acesso em: 20 set. 2021.

SANTOS, Silvana Mara de Moraes dos; OLIVEIRA, Leidiane. Igualdade nas relações de gênero na sociedade do capital: limites, contradições e avanços. **Rev. katálysis**, Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 11-19, jun. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141449802010000100002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 abr. 2021.

SCHUH, Jaqueline Thalia; SILVA, Goulart Michel da. Marx, Engels e a divisão sexual do trabalho. *In: VII MOSTRA NACIONAL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA INTERDISCIPLINAR*, 8., 2015, Santa Rosa do Sul. **Anais** [...] Santa Rosa do Sul: IFC, 2015. Disponível em: <http://eventos.ifc.edu.br/micti/wp-content/uploads/sites/5/2015/10/MARX-ENGELS-E-A-DIVIS%C3%83O-SEXUAL-DO-TRABALHO.pdf>. Acesso em: 22 set. 2021.

SILVA, José Felipe Rangel da. O teletrabalho e o advento da reforma trabalhista. **Conteúdo Jurídico**, 09 maio 2018. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51657/o-teletrabalho-e-o-advento-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 18 out. 2021.

SIQUEIRA, Camila Karla Barbosa. As três ondas do movimento feminista e suas repercussões no direito brasileiro. *In: XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI*, 24., 2015, Florianópolis. **Anais** [...] Florianópolis: CONPEDI, 2015. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/66fsl345/w8299187/ARu8H4M8AmpZnw1Z.pdf>. Acesso em: 27 de abril de 2021

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados** [online]. v. 30, n. 87, p. 123-139, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>. Acesso em: 05 maio 2021.

SOUSA, Luna Rezende Machado de; DITTERICH, Rafael Gomes; MELGAR-QUINÓNEZ, Hugo. A pandemia de Covid-19 e seus entrelaçamentos com desigualdade de gênero, insegurança alimentar e apoio social na América Latina. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação** [online], v. 25, n. Supl. 1, ago. 2021. ISSN 1807-5762. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/interface.200651>. Acesso em: 20 set. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>. Acesso em: 06 out. 2021.

STANCKI, Nanci. Divisão Sexual Do Trabalho: a sua constante reprodução. **PUC-SP**. 2003. Disponível em: https://www5.pucsp.br/eitt/downloads/eitt2003_nancistancki.pdf. Acesso em: 07 maio 2021.

TELETRABALHO e o controle de jornada: Reforma Trabalhista. **ACINH**, 27 set. 2018. Disponível em: <http://www.acinh.com.br/noticia/teletrabalho-e-o-controle-de-jornada-reforma-trabalhista>. Acesso em: 06 out. 2021.

TORRES, Maria Adriana da S. A divisão sexual do trabalho: a inserção da mulher no mundo do trabalho. *In: I SEMINÁRIO NACIONAL DE TRABALHO E GÊNERO*, 1., 2006, Goiânia. **Anais** [...] Goiânia: UFG, 2006. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/245/o/stg2006_01.pdf. Acesso em: 07 maio 2021.

TRABALHO das mulheres na pandemia aumentou com inclusão de tarefas e de pessoas para cuidar. **G1**, 30 jul. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/07/30/trabalho-das-mulheres-na-pandemia-aumentou-com-inclusao-de-tarefas-e-de-pessoas-para-cuidar-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 07 maio 2021.

VASCONCELOS, Iana. Mulher e mercado de trabalho no Brasil: notas de uma história em andamento. **Examãpaku**, vol. 3, n. 2, 2010. Disponível em: <https://revista.ufr.br/examapaku/article/view/1497>. Acesso em: 20 set. 2021.

ZIRBEL, Ilze. Ondas do Feminismo. **Blogs de ciência da universidade de campinas: mulheres na filosófica**, vol. 7, n. 2, p. 10-31, 2021. Disponível em: <https://www.blogs.unicamp.br/mulheresnafilosofia/wp-content/uploads/sites/178/2021/03/Ondas-do-Feminismo.pdf>. Acesso em: 20 set. 2021.