



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
FACULDADE DE DIREITO  
GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**NINA MIGUEZ E MARINHO**

**DESIGUALDADE DE GÊNERO, TELETRABALHO E  
PANDEMIA DO COVID-19**

Salvador  
2020

**NINA MIGUEZ E MARINHO**

**DESIGUALDADE DE GÊNERO, TELETRABALHO E  
PANDEMIA DO COVID-19**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção de grau de Bacharela em Direito.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Doutora Adriana Brasil Vieira Wyzykowski

Salvador  
2020

*La révolution par la répartition des  
tâches ménagères.*<sup>1</sup> (SIMONE DE BEAUVOIR)

<sup>1</sup> A revolução pela repartição das tarefas domésticas. (Tradução nossa)

E MARINHO, Nina Miguez. **Desigualdade de gênero, teletrabalho e pandemia do COVID-19**. 2020. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2020.

## RESUMO

O presente trabalho científico buscou compreender a situação de desigualdade entre os gêneros evidenciada no cenário da pandemia do COVID-19, especificamente a partir da utilização da modalidade do teletrabalho para a prestação do labor. Para tanto, realizamos aqui um recorte de gênero, analisando a instituição do patriarcado como um dos elementos de sustentação da divisão sexual do trabalho na forma que é hoje delineada e do movimento feminista como forma de resistência e ruptura dos paradigmas de dominação masculinos. Em seguida, foram estudados os reflexos da pandemia do Coronavírus no mundo do trabalho e demonstrado o agravamento da precariedade laboral face à crise em seus múltiplos aspectos, inclusive para as repercussões da utilização da modalidade do teletrabalho em larga escala. Por fim, identificamos o aprofundamento da desigualdade sob a perspectiva de gênero durante a pandemia e a violação ao direito fundamental à conciliação da vida privada e vida laboral na perspectiva feminina, justificando a aplicabilidade da teoria do impacto desproporcional no combate à desigualdade de gênero em tempos de Coronavírus. Com efeito, a partir da revisão da literatura sobre a matéria e a análise de dados estatísticos fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e por outras pesquisas científicas, demonstrou-se a sobrecarga das mulheres face ao acúmulo de múltiplas jornadas, fato que foi potencializado durante o contexto da crise sanitária provocada pela Pandemia do Coronavírus.

Palavras-chave: Divisão sexual do trabalho; Pandemia; Teletrabalho; Desigualdade de gênero; Direito do Trabalho; Precarização do trabalho; Flexibilização laboral.

E MARINHO, Nina Miguez. **Desigualdade de gênero, teletrabalho e pandemia do COVID-19**. 2020. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2020.

### **ABSTRACT**

The present paper attempted to understand the situation of gender inequality that has been highlighted in the COVID-19 pandemic scenario, specifically through the use of telecommuting to do labor. Therefore, the institution of patriarchy and how it's been used as one of the elements that had lifted the sexual division of labor in its shape, and the feminist movement as one way to resist the male domination paradigms were analysed. Then, the reflexes of the pandemic in the labor world were studied, showing the increase of the laboral deregulation in face of the crisis in it multiple aspects. Lastly, it was identified the deepening of gender inequality during the pandemic, added to the violation of the fundamental right of conciliation between the private life and the labor life in the female perspective, justifying the aplicability of the disparate impact doctrine to the gender inequality combat. Indeed, through a bibliographic revision and analisis of statistics data provided by the *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística* and other scientific researches, it was proven the women's overload due to housework activities and labor related work has increased during the sanitary crisis context caused by the Coronavirus pandemic.

Key words: Sexual division of labor; Pandemic; Telecommuting; Gender inequality; Labor law; Deregulation of labor; Laboral flexibilization.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>2 O ESTADO DA ARTE DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E DAS MÚLTIPLAS JORNADAS FEMININAS</b> .....	11
2.1 AS MULTIFACES DO PATRIARCADO NA SOCIEDADE CAPITALISTA ..	11
<b>2.1.1 Caracterizando o patriarcado e seus elementos de sustentação no processo de dominação</b> .....	12
<b>2.1.2 Ondas feministas e ruptura de paradigmas de dominação masculinos</b> .....	13
2.2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO SOB A ÓTICA FEMINISTA.....	18
<b>2.2.1 Família, divisão sexual e reprodução social: uma perspectiva histórica</b> .....	20
<b>2.2.2 A divisão sexual do trabalho na contemporaneidade</b> .....	23
<b>2.2.3 O trabalho não remunerado no Brasil sob a ótica feminista</b> .....	25
2.3 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO BRASIL.....	27
<b>2.3.1 Dados da PNAD sobre tempo em trabalho</b> .....	28
<b>2.3.2 O trabalho das mulheres no mercado de trabalho e nos domicílios</b>	30
<b>3 PANDEMIA DO CORONAVÍRUS E OS REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DO INSTITUTO DO TELETRABALHO NO BRASIL</b> .....	34
3.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA CRISE SANITÁRIA E RECOMENDAÇÕES DA OMS .....	34
3.2 A PANDEMIA DO COVID-19 E O MUNDO DO TRABALHO .....	38
<b>3.2.1 A crise sanitária e o agravamento da precariedade laboral: uma crise no direito do trabalho já anunciada</b> .....	38
<b>3.2.2 Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: breve panorama das Medidas Provisórias 927 e 946/2020 e das Leis 14.020/20, 14.043/20, 14.047/20</b> .....	41

3.3 O TELETRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES JURÍDICAS NO ESTADO PANDÊMICO.....	46
<b>3.3.1 Globalização, flexibilização laboral e a revolução tecnológica como pressupostos para o surgimento do teletrabalho .....</b>	<b>47</b>
<b>3.3.2 Conceito e características do teletrabalho .....</b>	<b>49</b>
<b>3.3.3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho.....</b>	<b>52</b>
<b>3.3.4 O teletrabalho em domicílio x teletrabalho em telecentro .....</b>	<b>53</b>
<b>3.3.5 A regulamentação do teletrabalho no Brasil após a Lei 13.467/17 ...</b>	<b>55</b>
<b>3.3.6 Utilização do teletrabalho durante a pandemia do COVID-19 .....</b>	<b>58</b>
<b>4 GÊNERO, TELETRABALHO E PANDEMIA DO COVID-19 .....</b>	<b>61</b>
4.1 DESIGUALDADE DE GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: NOVOS DESAFIOS EM TEMPOS DE COVID-19 .....	61
4.2 INTENSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO E O APROFUNDAMENTO DA PRECARIIDADE TRABALHISTA SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO .....	67
4.3 UM OLHAR PARA A DISTRIBUIÇÃO DE TEMPO DE TRABALHO PAGO E NÃO PAGO PARA AS MÃES EM TELETRABALHO .....	70
<b>4.3.1 Relacionamentos, sobrecarga e acúmulo de jornadas numa sociedade marcada pela desigualdade de gênero .....</b>	<b>70</b>
<b>4.3.2 O direito fundamental à conciliação da vida privada e vida laboral na perspectiva feminina: a necessidade de desconexão no teletrabalho das trabalhadoras.....</b>	<b>73</b>
4.4 A TEORIA DO IMPACTO DESPROPORCIONAL E SUA APLICABILIDADE NO COMBATE À DESIGUALDADE DE GÊNERO EM TEMPOS DE COVID-19.....	75
<b>5 CONCLUSÕES .....</b>	<b>79</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>81</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho buscou compreender como a utilização do teletrabalho no contexto da pandemia do Coronavírus (COVID-19) vem impactando as mulheres trabalhadoras de forma distinta em virtude da situação de desigualdade de gênero existente.

No contexto dos debates acerca dos reflexos da Pandemia do COVID-19 no mundo do trabalho, buscou-se questionar a instituição do patriarcado como elemento de sustentação da divisão sexual do trabalho na forma que esta é delineada.

A crise sanitária provocada pela pandemia do Coronavírus vem sendo responsável por notáveis alterações no convívio e no modo de ser das sociedades. No mundo do trabalho, foram perceptíveis as mudanças ocasionadas pelo distanciamento social recomendado neste período. Notadamente, no Brasil, o Poder Público utilizou medidas trabalhistas emergenciais para estimular a redução das jornadas e a suspensão dos contratos de trabalho, bem como, o aumento da quantidade de profissionais postos em regime de teletrabalho.

Nesse sentido, em 22 de março de 2020, foi editada a Medida Provisória n. 927, que instituiu medidas para o enfrentamento das consequências econômicas do estado de calamidade pública em decorrência da pandemia e para preservação do emprego e da renda, dentre as quais figura o teletrabalho. Apesar de preferível em virtude da necessária política de isolamento social, não há que se olvidar dos reflexos da adoção do teletrabalho no campo da subjetividade e da saúde do trabalhador, sobretudo no que tange à perda dos referenciais de tempo e espaço.

Portanto, a pandemia aprofundou as crises econômica e social que já estavam em curso no país, escancarando a fragilidade e as contradições do modelo neoliberal vigente. A tendência de flexibilização e precarização das relações laborais, somada ao cenário de incertezas e inseguranças, revela a sensibilidade da figura do trabalhador nesse período tão conturbado.

Deve-se ainda, considerar, como dispõem Boaventura de Sousa Santos (2020, p. 15) e Denise Pimenta (2019 p. 17) que toda experiência de pandemia é sempre discriminatória, generificada e racializada. Portanto, mais difícil para certos grupos sociais do que para outros.

Em razão da socialmente consolidada Divisão Sexual do Trabalho, a mulher é a maior encarregada pela realização do labor doméstico não remunerado e do cuidado dos entes familiares.

Assim, situa-se o problema de pesquisa: a instituição do teletrabalho em virtude da Pandemia do COVID-19 traz prejuízos específicos para as mulheres trabalhadoras?

Para fins metodológicos, a pesquisa é dividida em três capítulos, além da presente introdução e da conclusão.

O primeiro capítulo de desenvolvimento busca realizar um breve apanhado histórico sobre a consolidação do patriarcado, da divisão sexual do trabalho e sobre o movimento feminista como forma resistência aos instrumentos de dominação masculinos. São apresentados os dados fornecidos pela PNAD Contínua 2019, a fim de compreender em que medida se dá a desigualdade de jornadas de trabalho remunerado e não remunerado entre homens e mulheres no Brasil.

O segundo capítulo se dispõe a contextualizar a crise sanitária decorrente da Pandemia do COVID-19 e suas consequências no mundo do trabalho, inclusive analisando brevemente as alterações legislativas promovidas no estado de calamidade pública. Em seguida, é explorada a instituição do teletrabalho, seu conceito, características, vantagens e desvantagens, além da compreensão de sua regulamentação pela legislação brasileira. Por fim, busca-se entender as repercussões jurídicas da utilização massiva do teletrabalho no contexto pandêmico.

O terceiro capítulo reflete acerca da sobrecarga das mulheres inseridas no regime de teletrabalho em virtude do acúmulo de jornadas enfrentado, evidenciando a importância da efetivação do direito à desconexão sob a perspectiva feminina. Por fim, é defendida a aplicabilidade da teoria do impacto desproporcional no combate à desigualdade de gênero, especialmente em

tempos de Coronavírus.

A metodologia elegida para embasar o presente trabalho foi a da pesquisa qualitativa, fundamentada na revisão de literatura, realizada por meio de material bibliográfico, artigos científicos, revistas, dissertações, teses, entre outros. De forma complementar, foram utilizados dados estatísticos fornecidos pelo IBGE e por outras pesquisas científicas para sustentar as conclusões alcançadas.

## **2 O ESTADO DA ARTE DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E DAS MÚLTIPLAS JORNADAS FEMININAS**

Foi na França, no início da década de 1970 que foram lançadas as bases teóricas do conceito de divisão sexual do trabalho, impulsionadas pelo movimento feminista. O tema é sensível, pois, apesar de haver distinções em relação à opressão feminina considerando sua intersecção com outros elementos sociais, como raça, faixa etária e classe, a divisão sexual do trabalho coloca todas as mulheres numa posição inferior e alterizada em relação aos homens.

Aqui será visto como a responsabilização das mulheres pelo trabalho doméstico e de cuidado afeta a dinâmica das relações de gênero, a partir de uma perspectiva histórica, implicando na diferença da disponibilização de recursos como renda e tempo. Com a reconfiguração do espaço público-privado e o ingresso da mulher no mercado de trabalho, a divisão sexual do trabalho se torna responsável pelo o acúmulo de jornadas e consequente sobrecarga feminina, face à multiplicidade de demandas no ambiente privado e no âmbito externo.

O fato de a divisão sexual do trabalho não incidir igualmente sobre todas as mulheres, implica na compreensão de que a produção de gênero é racializada e atende a uma dinâmica de classe. (BIROLI, 2018, p.23)

No presente capítulo será analisada a divisão sexual do trabalho e como ela é capaz de sustentar a imposição das múltiplas jornadas de trabalho femininas, inobstante o desenvolvimento do movimento feminista como propulsor do rompimento com os antigos paradigmas de dominação masculina.

### **2.1 AS MULTIFACES DO PATRIARCADO NA SOCIEDADE CAPITALISTA**

Existe uma relação de irmandade entre o patriarcado e o capitalismo, sistemas que se complementam e retroalimentam. O discurso hegemônico masculino utiliza-se de elementos como a linguagem, a história e a ciência para

se institucionalizar, de um modo coeso a tal ponto que o inconsciente coletivo seja dominado por este discurso.

A partir da compreensão do sistema patriarcal e dos elementos que o sustentam, será analisado o processo de dominação masculina e a importância dos movimentos de ruptura com esse paradigma, personificados aqui pelas fases do movimento feminista.

### **2.1.1 Caracterizando o patriarcado e seus elementos de sustentação no processo de dominação**

O uso do termo patriarcado inicialmente remete ao regime de organização social e familiar no qual a figura paterna, tida na tradição romana como *pater familias*, detinha total poder sobre os demais membros do núcleo familiar. (ENGELS, 1884)

Para Silvia Walby (1990, p. 20) o patriarcado “é um sistema de estruturas sociais no qual homens dominam, oprimem e exploram as mulheres.” (Tradução nossa). Não por acaso a autora utiliza o vocábulo estrutura social, pois evidencia sua opção de rejeição pelo determinismo biológico, bem como pela ideia de que cada homem individualmente estaria numa posição de domínio.

A partir da atualização promovida pelo desenvolvimento e consolidação das teorias feministas, adota-se a definição de patriarcado como sendo a manifestação e institucionalização da dominação masculina, que confere poder aos homens em todas as esferas da sociedade e convalida a situação de desigualdade de gêneros posta.

Com efeito, o patriarcado consegue se estruturar e se reproduzir através de múltiplas e variadas instituições, que contribuem para a manutenção dos mecanismos de dominação masculina. Estão entre os elementos de sustentação do sistema patriarcal: a família patriarcal; a educação androcêntrica; as religiões misóginas; a maternidade forçada; a heterossexualidade compulsória; a linguagem; o trabalho; a história; o direito; a ciência; etc. (FACIO e FRIES, 2005, p. 282-294).

Conforme Alda Facio e Lorena Fries (2005, p. 280-282), para a compreensão do sistema patriarcal, são elencadas uma série de características comuns presentes neste: a) Trata-se em primeiro lugar de um sistema histórico, portanto, não natural; b) Fundamenta-se no domínio do homem, exercido através de violência sexual (através do controle sexual e reprodutivo) contra a mulher, institucionalizada e promovida através das instituições da Família e do Estado; c) Ainda que existam homens em relações de opressão em todo o sistema patriarcal, as mulheres de cada um desses grupos oprimidos mantêm uma relação de subordinação frente aos homens dos mesmos grupos; d) No patriarcado as justificações que permitem a manutenção do domínio sobre as mulheres têm sua origem nas diferenças biológicas entre os sexos, que foram lidas em termos de superioridade de um sexo sobre o outro, sobretudo pelas religiões e pelas ciências médicas.

Destarte, em virtude da forma tão coesa e imbricada pela qual o sistema patriarcal foi engendrado na sociedade, as evidências deste aparelho de dominação são invisibilizadas e, portanto, o modelo de opressão das mulheres se torna naturalizado e solidificado. Entretanto, o histórico de luta e resistência do movimento feminista vem, a duras penas, tentando promover o questionamento e a desconstrução dos sistemas de poder operantes, como veremos a seguir.

### **2.1.2 Ondas feministas e ruptura de paradigmas de dominação masculinos**

Não causa estranheza, partindo do pressuposto de que a faculdade de atribuir significados a conceitos é uma prerrogativa masculina (FACIO e FRIES, 2005), que a definição de feminismo constante no Dicionário Aurélio (FERREIRA, 2008) o reduza a um “movimento favorável à equiparação dos direitos civis e políticos da mulher aos do homem”.

Inobstante, a supracitada definição é insuficiente, pois o feminismo, em verdade, é, mais, do que um movimento social e político, teoria, doutrina e ideologia plurais e diversas, que partem da tomada de consciência das

mulheres como coletivo subordinado, discriminado e oprimido pelo patriarcado. Assim, o feminismo não se limita a lutar pelos direitos daquelas sem examinar profundamente, de outra perspectiva, todas as estruturas de poder, incluindo, mas não limitadas, às de gênero. De igual modo, ao invés de defender a premissa da existência de iguais direitos, por haver igual capacidade, entre homens e mulheres, o feminismo questiona as bases estruturais das ideologias que tem mantido o homem como centro da experiência humana. Por assim dizer, o movimento feminista vai além da superficialidade nas discussões acerca da igualdade, buscando transpor a visão androcêntrica do mundo, que considera o homem como modelo de ser humano e concebe que elevar a mulher à categoria dos homens importaria em supressão da situação desvantajosa existente. (FACIO; FRIES, 2005)

Ainda, concordando com as autoras citadas acima, não é concebida aqui a existência do feminismo no singular, haja vista que existem diversos vertentes e recortes. Em verdade, é pluralidade ideológica e de práticas, característica do movimento feminista, ou dos movimentos, que permite compreender o grau de profundidade através do qual a ideologia patriarcal está embrenhada no inconsciente coletivo, através das visões de mundo, conhecimento e sentimentos humanos.

A divisão do movimento feminista em ondas é uma escolha teórica, para fins didáticos, que foi preconizada pela jornalista Martha Weinman Lear, em sua publicação na *The New York Times Magazine*, através da qual concebe a noção de que, em 1968, ano da publicação, se estaria vivendo uma segunda onda do movimento feminista, de modo a atribuir, à categoria da primeira onda o movimento anterior (ALÓS; ANDRETA, 2017, p. 16).

Entretanto, é evidente que, no decorrer da história, muitas mulheres lutaram por seus direitos, rebelando-se contra a dominação imposta a elas, de modo que, na utilização do termo “onda”, não há ideia de finitude dos feminismos, pois a referência apenas se dá ao momento histórico predominante em que houve efervescência acentuada de determinadas reivindicações.

Ainda, há que se ressaltar que o movimento feminista, inobstante ser inserido no movimento de mulheres, este mais amplo, distingue-se deste por

questionar os sistemas culturais, sociais e políticos construídos a partir dos papéis de gênero atribuídos às mulheres e por pregar a inexistência de hierarquização dentro do feminismo. (COSTA, 2008, p.52 *apud* ALVAREZ, 1990, p. 23)

Com efeito, a partir dessa premissa, a primeira onda atribuída pela jornalista Martha Weinman ao feminismo, em verdade, não poderia ser considerada parte do movimento feminista propriamente dito, pois, como será visto, era revestida de um caráter extremamente elitista e liberal, responsável pela hierarquização das mulheres em face às opressões de classe e raça. Além disso, o movimento não questionava a estrutura dos sistemas de dominação em sua essência, razão pela qual, opta-se por divergir da doutrina majoritária no tocante à denominação das ondas do feminismo.

O movimento de mulheres que ganhou notoriedade no final do século XIX, influenciado pelos ideais da Revolução Francesa, chamado por parte da doutrina de “primeira onda do feminismo”, tinha como sua principal pauta a efetivação do direito ao voto feminino, desenhada pelo Movimento Sufragista.

Os direitos conquistados e positivados pela Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, em 1789, apesar de considerados definitivos e universais, restringiam-se ao sexo masculino, o que motivou Olympe de Gouges, em 1791 a publicar a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã. Tal obra questiona a pretensão de universalidade da primeira Declaração, pleiteando a participação das mulheres no poder, através de um processo de subversão do discurso masculino.

Também merece destaque, no contexto deste início do movimento de mulheres, a obra de Mary Wollstonecraft “Reivindicação dos direitos da mulher”, publicada em 1792, através da qual a autora reivindicava a extensão dos direitos políticos às mulheres e sua participação efetiva na cidadania.

Na primeira metade do século XX, as mulheres assumiram formas organizadas de expressão e à medida que foram alcançando o direito ao sufrágio, incluíram-se em suas reivindicações o acesso à educação formal e o direito ao trabalho, ambos pautados em perspectivas liberais, insensíveis a quaisquer opressões inter-relacionadas com a temática. A lógica do

pensamento liberal desta primeira fase se estabeleceu a partir da contradição existente entre o universalismo da doutrina dos “direitos inalienáveis dos homens” e o universalismo da diferença sexual aparentemente legitimada pela biologia. (SILVA, 2018, p.02)

No Brasil, o surgimento do movimento de mulheres também se manifestou através da luta pelo voto. Este direito foi conquistado em 1932, com a promulgação do Novo Código Eleitoral Brasileiro. A potiguar Nísia Floresta foi pioneira na ruptura da ideia de superioridade masculina, além de conceber a importância da educação no processo de tomada de consciência da opressão enfrentada pelas mulheres. (FLORESTA, 1989).

Este período liberal da história do movimento perdeu força a partir de meados da década de 1930, mundialmente, em consequência à crise que sucedeu a Primeira Guerra Mundial e à desmobilização que marcou os anos seguintes. (PINTO, 2010).

No contexto do pós Segunda Guerra Mundial e, a partir da efervescência provocada pelo advento da pílula anticoncepcional na década de 60, se instaurou a revolução sexual, que conferiu às mulheres uma autonomia sexual e reprodutiva nunca antes vista.

Nessa conjuntura, foi inaugurada uma nova fase de luta pelos direitos das mulheres, que se aproximou de outros movimentos sociais e libertários, questionando a condição da mulher e sua autonomia corporal, bem como, trazendo seu olhar para as interseções entre as questões de gênero, classe, raça e sexualidade, aproximando-se assim, da noção de feminismo como movimento. Grandes obras feministas foram publicadas neste contexto, a exemplo de “O segundo sexo” (1949) de Simone de Beauvoir, livro cuja difusão foi essencial para o renascer do movimento, e “A mística feminina” (1963) de Betty Friedan.

Em “O segundo sexo”, através de dois volumes, “Fatos e Mitos” e “Experiência Viva”, Beauvoir questiona a parametrização do paradigma masculino para a definição do que é ser mulher, que erige esta à categoria do “outro”. (BEAUVOIR, 1970, p.10)

Betty Friedan, em “A mística feminina”, livro *best-seller* que ficou conhecido como “o livro que inspirou a revolta das mulheres americanas”, questionou a imposição de uma única identidade feminina, personificada através da figura da dona-de-casa bela, recatada e do lar. Portanto, a dificuldade de encaixar-se no papel de feminilidade que era resumido nas funções de mãe e esposa perfeitas, foi concebida por Friedan como o “problema sem nome”. Tratando da chamada “mística feminina” como o maior problema da mulher, a autora lecionou:

A mulher que sofre deste mal, e em cujo íntimo ferve a insatisfação, passou a vida inteira procurando realizar seu papel feminino. Não seguiu uma carreira (embora as que o façam talvez tenham outros problemas); sua maior ambição era casar e ter filhos. Para as mais velhas, produtos da classe média, nenhum outro sonho seria possível. As de quarenta ou cinquenta anos, que quando jovens haviam feito outros planos e a eles renunciado, atiraram-se alegremente na vida de donas-de-casa. Para as mais moças, que deixaram o ginásio ou a faculdade para casar, ou passar algum tempo num emprego sem interesse, este era o único caminho. Eram todas muito “femininas” na acepção comum da palavra, e ainda assim sofriam do mal. (FRIEDAN, 1971, p. 27)

Com efeito, ao romper com a dicotomia público-privada, base do pensamento liberal, o movimento chama atenção das mulheres para o caráter político da opressão vivenciada, antes encarada como algo pessoal, próprio da vida doméstica e familiar, alheio à política. (COSTA, 2006, p.53). Ao afirmar que “o pessoal é político”, esta, aqui concebida, primeira fase do feminismo, promove questionamentos profundos sobre os parâmetros conceituais tradicionais, redefinindo a espacialidade das relações e dos meios de mobilização.

No decorrer das décadas, tornou-se uma preocupação das feministas o aprimoramento do seu instrumental teórico, o que permitiu, no início da década de 1980, ao movimento, elaborar uma reformulação de diversas temáticas que as feministas anteriores não abordaram satisfatoriamente.

Reconhece-se a impossibilidade de universalizar a categoria “mulheres” e a inexistência de um feminismo único, sendo, portanto, imprescindível a adoção de discursos individualizados aos recortes de cada grupo de mulheres. Além disso, nessa nova onda, a distinção entre sexo e gênero foi largamente utilizada, de modo que o gênero foi entendido como uma interpretação cultural

do sexo, a forma através da qual este é construído em sociedade (BUTLER, 2003, p. 24-26).

Atualmente, apesar de muito já haver sido conquistado, o patriarcado e o sexismo ainda estão fortemente presentes na sociedade. A utilização de redes sociais como ferramentas de mobilização contra a dominação masculina e a ideia da sororidade são os principais caracteres de uma nova onda, chamada por algumas autoras de quarta onda para descrever o novo modelo de construção teórica e de militância do movimento feminista que se deu a partir de 2012.

De acordo com DE OLIVEIRA (2019, p. 75):

A questão da interseccionalidade continua uma das pautas principais na quarta onda, levando em conta como as múltiplas opressões interagem explicitando quem somos devido a raça, gênero, etnia, sexualidade, localização geográfica, habilidades, religião, cor e classe. A diferença é que a quarta onda se mostra mais prática do que acadêmica se comparada às ondas anteriores.

Como explicitado anteriormente, a partir da opção teórica de rechaçar a utilização do termo feminismo para denominar o incipiente movimento de mulheres surgido a partir do século XIX, inspirado nos ideais da Revolução Francesa, face ao seu caráter liberal, que destoa das bases ideológicas do movimento feminista, implica na denominação desta nova fase do feminismo contemporâneo, relacionada com o espaço cibernético, como terceira fase do feminismo.

## **2.2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO SOB A ÓTICA FEMINISTA**

Antes de adentrar na construção teórica da divisão sexual do trabalho sob a ótica feminista, é importante fazer algumas considerações sobre os conceitos que sustentam as bases da matéria.

Gênero e sexo não são tidos como termos sinônimos, haja vista que, o último, historicamente é lido como a designação biológica do ser humano, atribuído no nascimento. Enquanto o gênero seria a interpretação cultural do sexo, o modo pelo qual se dá a construção da feminilidade ou masculinidade. (BUTLER, 2003, p. 25)

Para Gerda Lerner (1986, p. 388), gênero é:

[...] a definição cultural de comportamento definido como apropriado aos sexos em dada sociedade, em determinada época. Gênero é um conjunto de papéis culturais. É uma fantasia, uma máscara, uma camisa de força com a qual homens e mulheres dançam sua dança desigual.

Portanto, gênero se refere tanto ao conjunto de características e comportamentos, como os papéis, funções e valorações impostas dicotomicamente a cada sexo através de processos de socialização, mantidos e reforçados pela ideologia e instituições patriarcais.

Ocorre que, a partir de teorias mais atuais, o conceito de gênero, tido em princípio como um desnaturalizador potencialmente poderoso a partir do qual seria possível questionar posições teóricas estabelecidas, vem sendo posto em xeque. Isto porque, ao fazer distinção entre aspectos biológicos e culturais, utiliza elementos fortemente criticados, a exemplo da dualidade entre natureza e cultura, que é inclusive, largamente utilizada para caracterizar o binarismo feminino-masculino. (PISCITELLI, 1997, p. 50)

Para Donna Haraway (1991, p.246), na ideia de construção social do gênero, sexo e natureza não foram situados historicamente e racializados. Ainda, a autora considera que a utilização da categoria de gênero subordina necessariamente todas as outras- sexo, raça, carne, corpo e natureza- implicando na adoção de uma identidade binária e universalizante.

É sabido que podem haver distintos graus da concebida inferioridade feminina e dos argumentos para justificá-la, entretanto, todos mantêm algumas características comuns. Janet Saltzman (1992), citada por Alda Facio e Lorena Fries (2005, p.259) identificou três dessas características como: uma ideologia e sua expressão na linguagem, que explicitamente desvaloriza as mulheres, dando-lhes menos prestígio e/ou poder do que são dados aos homens; significados negativos atribuídos às mulheres e suas atividades através de símbolos ou mitos (mesmo que implicitamente); e estruturas que excluem as mulheres da participação ou do contato com os espaços dos mais altos poderes.

Facio e Fries (2005, p. 260) ainda acrescentam uma quarta característica comum nas culturas marcadas pelo patriarcado:

o pensamento dicotômico, hierarquizado e sexualizado que divide tudo em fatos naturais ou culturais, e que, ao situar o homem e o masculino na segunda categoria, e a mulher e o feminino na primeira, erige ao homem o parâmetro paradigma do humano, ao tempo que justifica a subordinação das mulheres em função dos seus pretendidos “papeis naturais”. (Tradução nossa)

Portanto, em virtude dessa histórica proximidade com natureza que foi atribuída às mulheres, não surpreende que o trabalho doméstico e de cuidado seja considerado consequência “natural” da sua possibilidade de dar a luz. Isto porque o trabalho que as mulheres desempenham na produção da vida e do cuidado é interpretado como um ato da própria natureza, de modo que, deixa de ser considerado trabalho produtivo, enquanto as atividades costumeiramente consideradas masculinas são aquelas verdadeiramente humanas (racionais, conscientes e planejadas). (MIES, 2016, p. 2).

Com efeito, a proposta de analisar a divisão sexual do trabalho sob a ótica feminista pretende ir além da mera divisão de tarefas entre parceiros, questionando a ideologia naturalista que legitima princípios de separação entre trabalhos de homens e trabalhos de mulheres e analisando assim, a relação hierárquica e exploratória que foi intencionalmente delineada a fim de reforçar o modelo de dominação masculina sobre as mulheres, como será visto a seguir.

### **2.2.1 Família, divisão sexual e reprodução social: uma perspectiva histórica**

Para compreender a estruturação do modelo de divisão sexual do trabalho existente, é fundamental promover um apanhado histórico da noção da instituição familiar como espaço reprodutivo e suas implicações para as questões de gênero.

A história do pensamento ocidental concebe a família como uma instituição natural. Pelas teorias feministas, entende-se família como o espaço privilegiado de reprodução do patriarcado, a unidade de controle econômico,

sexual e reprodutivo do homem sobre a mulher e seus filhos. (FACIO; FRIES, 2005, p.285)

Ainda, para Facio e Fries (2005, p.286):

Do ponto de vista econômico, a família significou uma forma de enriquecimento dos homens às custas da mulher e dos filhos. A invisibilidade do seu aporte em matéria de reprodução social, assim como seu aporte nas tarefas agrícolas, de pesca, etc., que vão além da necessidade de provisão familiar, é desconhecido. (Tradução nossa)

No contexto das sociedades pré-industriais da Europa ocidental, o que caracterizava a dinâmica das famílias era a integração, num mesmo ambiente, entre o trabalho doméstico e o trabalho tido como produtivo. Entretanto, o espaço da unidade familiar não era homogêneo, de modo que já havia diferenciação sexual entre homens e mulheres na realização das tarefas e a hierarquização das atividades de produção e reprodução. (ALVES, 2013, p. 271)

Para Araújo, Amorim e Ferreira (2004, p.3):

Nas sociedades igualitárias, ditas 'primitivas', nas quais não havia a divisão de classes, as relações de gênero eram a base da organização da sociedade e da divisão social do trabalho. Nas sociedades capitalistas as relações de classe e de gênero são estruturantes e se superpõem.

Com a emergência dos centros urbanos industriais, o trabalho produtivo passou a ser exercido no espaço público, fenômeno que afastou a unidade familiar da produção e expandiu a divisão sexual do trabalho, que, ao situar os homens no campo produtivo e as mulheres no campo reprodutivo, associa aos primeiros todas as funções com forte prestígio social. (ALVES, 2013, p.274).

Segundo Prost (1992, p. 21):

Trata-se de um duplo movimento. Em primeiro lugar, um movimento de separação e especialização dos espaços: os locais de trabalho já não são mais os da vida doméstica. Mas essa diferenciação dos locais vem acompanhada por uma diferenciação das normas: o universo doméstico se liberta de regras anteriormente ligadas ao trabalho que ali se realizava, ao passo que o mundo do trabalho

passa a ser regido não mais por normas de ordem privada, e sim por contratos coletivos.

A consolidação do modo de produção capitalista se prestou a reforçar a divisão sexual do trabalho, atribuindo para cada um dos sexos tarefas e espaços específicos, apoiado nas teorias científicas que supostamente comprovavam a existência de duas espécies com qualidades e aptidões particulares: “aos homens o cérebro (muito mais importante do que o falo), a inteligência, a razão lúcida, a capacidade de decisão; às mulheres, o coração, a sensibilidade, os sentimentos” (PERROT, 1988, p. 177).

Ressalte-se que, com base na lógica exploratória e expropriatória da força de trabalho presente no capitalismo, mulheres das classes populares foram convocadas a laborar nas indústrias, entretanto, eram reconhecidas, pelos empregadores, como fonte de mão de obra barata, pouco produtiva, adequada para determinados tipos de trabalho considerados apropriados às suas capacidades (HOBBSAWM, 2002).

Conforme Helena Hirata (2002, p. 280): “A divisão social e técnica do trabalho é acompanhada de uma hierarquia clara do ponto de vista das relações sexuadas de poder”.

Para Saffioti (1979, p. 38) serve à sociedade capitalista a ideia de que há trabalhos que são considerados masculinos e trabalhos femininos, estes sempre com ocupações de pouco prestígio, mais baixas na hierarquia organizacional e com menores salários, a fim de manter a tradição de inferioridade e desvalorização do trabalho da mulher, que historicamente contribuiu para sua marginalização nas funções produtivas.

Segundo Kergoat (2009, p. 67) a divisão sexual do trabalho:

baseia-se em dois pressupostos organizadores, o da ‘separação’, que distingue trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, e o da ‘hierarquização’, que indica ser maior o valor do trabalho de homens.

Por fim, não podemos olvidar que toda a produção requer um meio de produção e que o primeiro meio de produção e força produtiva com o qual seres humanos atuam sobre a natureza é o próprio corpo. Os corpos são,

assim, o pressuposto de todos os demais meios de produção. (MIES, 2016, p. 02).

Portanto, quando se considera a presença maciça da dominação masculina na sociedade, fica evidente que mulheres e homens intervêm na natureza e dela se apropriam com seus corpos qualitativamente de maneira diferente e, do mesmo modo, como já explicitado, a valorização dos seus corpos é balizada forma distinta, o que implica numa relação de poder inequânime.

### **2.2.2 A divisão sexual do trabalho na contemporaneidade**

As transformações da divisão sexual do trabalho ao longo da história demonstram seus poderes de persistência e de variabilidade. Historicamente, foi atribuído o cuidado do lar para a mulher, enquanto ao homem se confiou a produção material. Essa relação assimétrica, que cria e reproduz concomitantemente as desigualdades de papéis e funções na sociedade, inicialmente limitou a vida das mulheres ao espaço privado, e, posteriormente, marcou desvantagens em relação aos homens na sua atuação econômica e social. (SOUSA e GUEDES, 2016)

A participação das mulheres nos espaços públicos (historicamente masculinos), inobstante seja uma conquista rumo à emancipação feminina, não é um fenômeno apto a promover o equilíbrio entre homens e mulheres, pois, em nada altera a essência da divisão do trabalho com base no gênero. Pelo contrário, apenas majora as condições de desvantagem experimentadas pelas mulheres trabalhadoras, que ainda assumem praticamente a totalidade das tarefas e demandas inerentes ao espaço privado e, portanto, enfrentam uma sobrecarga face ao acúmulo de jornadas desempenhadas, relativas ao trabalho remunerado e não remunerado.

Para Netto e Luz (2011) *apud* Nogueira (2004):

Nessa incorporação, as características femininas como a polivalência e a multiatividade, decorrentes das atividades na esfera privada, são marcas consonantes com as formas de exploração pelo capital.

Importante salientar que as mulheres ainda percebem rendimentos bem menores do que os homens, muito embora no Brasil, quantitativamente aquelas tenham mais tempo de ensino formal e sejam a maior parte dos indivíduos que completam o ensino superior. De acordo com a PNAD Contínua 2018 (IBGE), o rendimento médio das mulheres ocupadas entre 25 e 49 anos de idade (R\$ 2.050) equivalia a 79,5% do recebido pelos homens (R\$ 2.579) nesse mesmo grupo etário. Isso parece ser explicado pela condição de precariedade e inferiorização marcantes da mão de obra feminina, como veremos.

Segundo Antunes (1999, p. 108):

[...] salvo raras exceções, ao trabalho feminino têm sido reservadas as áreas de trabalho intensivo, com níveis ainda mais intensificados de exploração do trabalho, enquanto que aquelas áreas caracterizadas como de capital intensivo, dotadas de maior desenvolvimento tecnológico, permanecem reservadas ao trabalho masculino.

A justificação social utilizada pelos mercados de trabalho em relação à persistente inferiorização da mão de obra feminina é anunciada pela lógica do salário complementar, considerando a preeminência da condição de mães de família sobre a condição de trabalhadoras. (NETTO; LUZ, 2011, *apud* HIRATA, 2002, p. 229)

Ainda, para Laís Abramo (2007), essa secundarização da força de trabalho feminina é pautada na visão da família nuclear centrada no homem provedor e na mulher como responsável pelas atividades na esfera privada, de modo que, mesmo após o seu ingresso no mundo do trabalho, este ainda é considerado um aspecto secundário do seu projeto de vida, como se possuísse um caráter extraordinário, dada à impossibilidade de o homem ser centro dos proventos por algum motivo especial ou mesmo por sua ausência.

Para SOUSA e GUEDES (2016, p. 123):

O relaxamento das fronteiras entre o mundo produtivo (homens) e reprodutivo (mulheres) tem contribuído com a possibilidade de as mulheres participarem do mundo produtivo, mas não reveste o afastamento dos homens do mundo doméstico. Acontece que, através desse fenômeno, o adensamento das mulheres nas fronteiras

públicas não é acompanhado de uma revisão dos limites das responsabilidades privadas femininas. Isso significa que a esfera de reprodução da família como educação e demais cuidados continua, em grande medida, a cargo das mulheres.

Portanto, ocorreu a reconfiguração da dicotomia público/privado que está associada à divisão sexual do trabalho, entretanto, isso não implicou na ocorrência de transformação significativa em suas estruturas. As atribuições socialmente definidas para homens e mulheres permanecem baseadas nas concepções culturais, vez que ainda há a preponderância da dominação masculina na esfera pública, restando às mulheres a segregação e a ocupação de uma posição desvantajosa. (SOUSA; GUEDES, 2016, p.136).

De tal modo, na contemporaneidade, os pressupostos de separação e hierarquização ainda sustentam a divisão sexual do trabalho, servindo perfeitamente à agenda neoliberal, beneficiária direta dessa exploração não remunerada do trabalho doméstico desempenhado pelas mulheres, como será melhor compreendido no próximo tópico.

### **2.2.3 O trabalho não remunerado no Brasil sob a ótica feminista**

Como visto, nas últimas décadas, a posição relativa de mulheres e homens sofreu grandes modificações, especialmente nas vivências e compreensões dos seus papéis nos relacionamentos. Inobstante, em meio às mudanças, são destacadas as permanências que implicam na manutenção de antigas formas de relações de poder.

A dualidade entre as esferas pública e privada permanece responsável pela posição distinta ocupada por homens e mulheres na sociedade. A vinculação do feminino com responsabilidades e domesticidade não é algo natural, mas foi construído a fim de determinar a posição desvantajosa ocupada pelas mulheres, responsáveis pela gestão do ambiente doméstico e pelas relações de cuidado.

Segundo as lições de Flávia Biroli (2018, p. 28) citando Christine Delphy e Diana Leonard (2004), a responsabilização desigual de mulheres e homens pela realização do trabalho doméstico, aqui considerado produtivo e não

remunerado, é a base do sistema patriarcal no capitalismo. Assim, é possível compreender que o patriarcado resolve um problema incontornável a partir da divisão sexual do trabalho, estrutura configurada por dois grupos ou classes: as mulheres, que tem sua força de trabalho apropriada; e os homens, que se beneficiam coletivamente desse sistema. Para as autoras, o problema central gerado pelo modo de produção capitalista, poderia ser resumido em: “quem tomaria conta das crianças?”.

Com efeito, ao invés de haver uma responsabilização do Estado pelo fornecimento de serviços públicos que atendessem às necessidades das famílias inseridas no mercado de trabalho, a exemplo de creches e escolas em período integral, a divisão sexual do trabalho impõe às mulheres a prestação das atividades relacionadas ao cuidado e à gestão do lar, que permitem a manutenção das unidades familiares, evidenciando o valor econômico de tal trabalho.

A partir da instituição do casamento, o trabalho desempenhado pelas mulheres passa a ser caracterizado como reprodutivo. Sobre o casamento, Christine Delphy e Diana Leonard (2004, p.84) preconizam: “se um homem se casa com sua empregada doméstica ou com uma prostituta, o mesmo trabalho e a mesma mulher repentinamente se tornam não remunerados e ‘improdutivos’”.

Do mesmo modo, para Sousa e Guedes (2016) *apud* Sorj (2004), os trabalhos remunerado e não remunerado são as duas faces do trabalho social e estão intimamente relacionadas, baseando-se na noção de que o trabalho voltado para o mercado e a atividade doméstica são guiados por diferentes princípios, pois as regras do mercado são aplicados ao trabalho remunerado, e, diferentemente, o trabalho doméstico seria uma espécie de contraprestação das mulheres no casamento.

Segundo as lições de Heleieth Saffioti, socióloga marxista brasileira, (1987, p. 49), as tarefas domésticas “são setores de atividades que os capitalistas não tiveram interesse em explorar por que o capital busca os ramos mais rentáveis da economia, as atividades que podem render mais lucros”.

De tal modo, a gratuidade do trabalho realizado pelas mulheres no âmbito doméstico parece ser o ponto de partida que permite as outras formas de exploração do trabalho pelo capitalismo.

Elenca Ricardo Antunes (2018, p.89) que o trabalho improdutivo é considerado aquele que não se constitui enquanto um elemento do processo direto de valorização do capital e de criação de mais-valor, apesar de ser imprescindível para a sobrevivência do capitalismo e do seu metabolismo social.

Importante pontuar que, aqui, considerando o elevado número de horas que as mulheres se ocupam com a realização dos afazeres domésticos, se opta por considerá-los uma categoria de trabalho não-remunerado e não mais inatividade econômica, como tem sido feito, de modo a invisibilizar essa relação de assimetria. Isso porque, tendo em vista a finitude do tempo, a alocação deste em determinada atividade, seja remunerada ou não, implica necessariamente, na redução deste tempo destinado à realização de outras tarefas, o que gera impactos econômicos. (BRUSCHINI, 2006)

Com efeito, ao deixar de conceber o trabalho doméstico não remunerado como inatividade econômica, o olhar é lançado para o relacionamento íntimo existente entre capitalismo e patriarcado e para o fato de que, a referida relação gerou filhos, dentre eles, a forma atual da divisão sexual do trabalho, como veremos a seguir.

### **2.3 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO BRASIL**

Para tratar de divisão sexual do trabalho, é essencial recorrer aos critérios de hierarquização e separação (Kergoat, 2009, p. 67) que orientam a posição relativa ocupada pela mulher, sobretudo dentro do que é considerado “lugar de mulher”, “trabalho de mulher” e “coisa de mulher” como características pejorativas, inferiores e distintas do discurso hegemônico masculino, tido como universal.

Há que se ressaltar que, para situar cada indivíduo, faz-se necessário conjugar gênero, classe e raça, especialmente no cenário brasileiro, que ainda

carrega um ranço colonial e escravocrata, sobretudo em suas relações de trabalho.

Na pirâmide hierárquica de renda e status social, as mulheres brancas estão mais próximas dos padrões de oportunidades dos homens brancos, chegando até a apresentarem certas vantagens em relação os homens negros. Assim, a divisão sexual do trabalho incide de forma conjunta com a posição de classe ocupada por cada indivíduo e com o racismo estrutural. (BIROLI, 2018, p.22)

Nas últimas décadas, têm ocorrido, em nível global, amplas modificações na composição sexual do mercado de trabalho e nas relações entre trabalho e família. O modelo “tradicional” do homem provedor e da mulher cuidadora vem dando lugar a um modelo no qual as mulheres e os homens se inserem no mercado de trabalho, mas os cuidados com a família continuam sendo responsabilidade primária das mulheres (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007)

Há de se fazer a ponderação de que a realização do trabalho doméstico na forma e no tempo que este é desempenhado pelas mulheres não se trata de uma escolha individual, mas, apesar de não haver coação direta, a dominação de gênero implica na restrição da autonomia feminina. (BIROLI, 2015)

Portanto, a realização, pelas mulheres, das atividades domésticas e de cuidado, sem contraprestação remuneratória, culmina no seu acesso desproporcional ao tempo livre, renda e poder. Nos tópicos a seguir veremos como se dá essa distribuição desigual de tempo.

### **2.3.1 Dados da PNAD sobre tempo em trabalho**

Por todo o já exposto, sabe-se que os papéis de gênero que estruturam a divisão sexual do trabalho, foram ideologicamente atribuídos como decorrentes da natureza feminina, entretanto, em verdade, foram consolidados historicamente, pautados no sistema patriarcal posto na sociedade.

A Tabela 1 abaixo revela a desigualdade na divisão dos afazeres domésticos entre homens e mulheres de acordo com a Pesquisa Nacional por

Amostra de Domicílios Contínua de 2019. A proporção de homens maiores de 14 anos de idade que realizaram afazeres domésticos atingiu 78,6%, contra mais de 92% para as mulheres, evidenciando uma diferença de quase 14 de pontos percentuais (p.p). Ressalte-se que entre 2018 e 2019, houve aumento de 0,4 pontos percentuais (p.p.) na taxa de realização dos homens.

Tabela 1- Taxa de realização de afazeres domésticos entre as pessoas maiores de 14 anos de idade

HOMEM	MULHER
78,6%	92,1%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua 2019

Na pesquisa, foram considerados afazeres domésticos: 1) preparar ou servir alimentos, arrumar a mesa ou lavar louça; 2) cuidar da limpeza ou manutenção de roupas e sapatos; 3) fazer pequenos reparos ou manutenção do domicílio, do automóvel, de eletrodomésticos ou outros equipamentos; 4) limpar ou arrumar o domicílio, a garagem, o quintal ou o jardim; 5) cuidar da organização do domicílio (pagar contas, contratar serviços, orientar empregados); 6) fazer compras ou pesquisar preços de bens para o domicílio; 7) cuidar dos animais domésticos; e 8) outras tarefas domésticas.

Portanto, verifica-se que a inclusão de tarefas como “fazer reparos no automóvel e em eletrodomésticos”, considerados socialmente pelo pensamento hegemônico pautado na divisão sexual do trabalho, como atividades masculinas, além das tarefas de “pagar contas e contratar serviços”, faz com que o percentual total de homens que responderam afirmativamente sobre a realização de trabalho doméstico aumentasse consideravelmente.

Debruçando-se sobre a análise de cor/raça, a PNAD Contínua 2019 demonstra que a maior taxa de realização de tarefas domésticas entre pessoas maiores de 14 anos ocorreu entre as mulheres pretas (94,1%) e a menor, entre os homens pardos (76,5%), como verifica-se na Tabela 2.

Tabela 2- Taxa de realização de afazeres domésticos de acordo com cor/raça entre as pessoas maiores de 14 anos de idade

	MULHER	HOMEM
--	--------	-------

BRANCA(O)	91,5%	80,4%
PRETA(O)	94,1%	80,9%
PARDA(O)	92,3%	76,5%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua 2019

Como já visto, a divisão sexual do trabalho é sensível aos elementos raciais e de classe. As mulheres negras, que, segundo a classificação do IBGE, incluem as pretas e pardas, são diferentemente oneradas pela divisão sexual de tarefas e responsabilidade. São elas, ainda, que integram a faixa mais empobrecida da população brasileira, como elenca pesquisa elaborada por Pinheiro e colaboradores (2016) que constata, na distribuição da população submetida ao trabalho precarizado, o maior percentual (39%) atribuído a mulheres negras, enquanto aos homens brancos, o percentual se reduz para 20,6%.

O exame do tempo em horas semanais dedicados aos afazeres domésticos e/ou aos cuidados de pessoas revelou que mesmo os homens não ocupados dedicam cerca de 6h24min a menos com tarefas domésticas e/ou de cuidado do que as mulheres ocupadas, conforme tabela abaixo:

Tabela 3- Média de tempo em horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos e/ou aos cuidados de pessoas no Brasil

	MULHER	HOMEM
OCUPADA(O)	18,5	10,4
NÃO OCUPADA(O)	24,0	12,1

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua 2019

Como pôde ser visto nas Tabelas 1, 2 e 3, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2019 corrobora com a exposição teórica realizada, demonstrando que de fato, as mulheres dedicam mais tempo às tarefas do lar e de cuidado, assimetria que afeta diretamente o tempo e disposição disponíveis para o labor fora de casa, o que será melhor delineado a seguir.

### **2.3.2 O trabalho das mulheres no mercado de trabalho e nos domicílios**

A desigual divisão sexual do trabalho que naturaliza a atribuição das tarefas de cuidado com a casa, filhos e família como papel feminino é responsável pela assimetria na alocação do tempo dispendido na realização de trabalho pago e não pago entre homens e mulheres, como pudemos confirmar a partir dos dados da PNAD Contínua 2019.

A partir das lições de Bruschini (2006, p.337), depreende-se que o tempo econômico masculino é sempre maior do que o feminino, partindo do pressuposto de que os homens são usualmente desonerados do dispêndio de tempo com a realização de obrigações domésticas e, por sua vez, o tempo feminino na reprodução social é maior do que o masculino, pela mesma razão. A mesma autora ressalta que esse desequilíbrio de responsabilidades na esfera doméstica restringiu o desenvolvimento profissional das mulheres, em virtude da necessidade de divisão entre o tempo econômico e o da reprodução social pelas mesmas, o que culminou na descontinuidade de suas carreiras, ocupações com menor qualidade e piores salários.

Com efeito, essa distinção qualitativa na utilização do tempo impacta diretamente na carreira das mulheres, sobretudo no que tange às jornadas laborais. Em virtude da realização de trabalho no âmbito privado, muitas mulheres tendem a buscar ocupações com jornadas parciais e/ou flexíveis, para que possam conciliar com suas atribuições domésticas.

Portanto, a entrada da mulher no âmbito público, conquistada a duras penas, ao não estar associada com uma ruptura com a estrutura de divisão desigual das responsabilidades pelo trabalho de reprodução, resultou numa situação de sobrecarga, responsável pela manutenção de sua posição inferiorizada e precarizada.

De acordo com Flávia Biroli (2018, p. 30-31) os fatores tempo-livre e renda são eixos fundamentais que sustentam o abismo existente entre homens e mulheres, na medida em que relacionam-se com os padrões de organização do trabalho no capitalismo.

Silvia Walby (1990) entende o “patriarcado público” como o espaço ocupado pelo Estado e pelo mercado de trabalho, ambos como dimensões de

institucionalização das coerções promovidas através de formas renovadas de opressão e controle.

Segundo os ensinamentos de Biroli (2018) *apud* Walby (1990), verifica-se que a permanência da divisão sexual do trabalho tornou mais aguda a exploração da mão de obra feminina, sobretudo por culminar na descontinuidade das trajetórias profissionais quando da intersecção entre as exigências domésticas e o cotidiano no ambiente externo.

Nas lições de Helena Hirata (2005, p.116):

A atividade feminina continua concentrada em setores como serviços pessoais, saúde e educação. Entretanto, a tendência à diversificação das funções mostra, hoje, uma situação caracterizada pela bipolarização: em um extremo, profissionais altamente qualificados com bons ganhos (engenheiras, arquitetas, médicas, professoras, gerentes, advogadas, magistradas, etc.), e, no outro, mulheres com qualificação muito baixa, baixos salários e trabalhos sem reconhecimento social.

De tal modo, essa bipolarização entre dois grupos de mulheres com perfis sociais e econômicos distintos culmina na exploração de um pelo outro, que utiliza seus serviços para ascensão na carreira profissional. Para Carrasco (2001), a “globalização dos cuidados” está relacionada com a bipolarização dos empregos femininos e permite a utilização do modelo de terceirização do trabalho doméstico por mulheres com mais recursos para mulheres com menos recursos.

Ainda, de acordo com Hirata (2005, p. 118):

A mercantilização do trabalho doméstico pode levar tanto à desvalorização quanto ao reconhecimento do trabalho feminino. A direção que pode tomar tal processo depende fundamentalmente da correlação de forças criada pelos movimentos sociais.

Partindo do pressuposto de que, especialmente no Brasil, dado o resquício colonial e escravocrata ainda marcante na sociedade, é comum que as relações de trabalho doméstico remunerado sejam precarizadas, tem-se a constituição de padrões cruzados de exploração. Em outras palavras, ocorre a fusão entre a divisão sexual do trabalho e a hierarquização das mulheres decorrente dos padrões de opressão de classe e raça.

Sobre essa temática, Saffiotti dispõe que “[...] se as mulheres da classe dominante nunca puderam dominar os homens de sua classe, puderam, por outro lado, dispor concreta e livremente da força de trabalho de homens e mulheres da classe dominada.” (2013, p.133)

Com efeito, a possibilidade de contratação privada do trabalho doméstico remunerado atenua a sobrecarga das mulheres privilegiadas, mas aumenta o impacto das hierarquizações de classe e raça nas mulheres que desempenham o trabalho de cuidadoras e empregadas domésticas. Por isso, a mercantilização dessas atividades não é a solução para as assimetrias existentes, na medida em que mantém as estruturas de sujeição das mulheres.

Nas lições de SOUZA-LOBO (2011, p. 163):

É evidente que, para que as relações de trabalho sejam perceptíveis quando no feminino, torna-se necessário instituir novas categorias que deem conta das relações invisíveis entre sexo e trabalho. E é aqui que a construção de novas problemáticas, tratando de articular a subordinação no trabalho e a hierarquia de gêneros, se faz necessária.

Portanto, a possibilidade de romper com esse paradigma exploratório necessariamente perpassa pela reformulação das relações sociais a partir da mobilização coletiva e ainda, arrisca-se a dizer, pela ruptura com o modelo econômico capitalista neoliberal pautado na lógica do lucro desenfreado e da superexploração do trabalhador.

### **3 PANDEMIA DO CORONAVÍRUS E OS REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DO INSTITUTO DO TELETRABALHO NO BRASIL**

No contexto da pandemia do COVID-19, responsável por uma crise catastrófica do ponto de vista sanitário, econômico e social, e da necessidade do distanciamento social como forma de prevenção e controle do vírus, pesquisas realizadas em âmbito nacional e internacional revelam a adoção do teletrabalho como uma possibilidade de manutenção dos empregos e de certa produtividade no mercado.

Neste capítulo será promovida uma contextualização da pandemia e dos posicionamentos adotados pela Organização Mundial de Saúde, órgão com maior autoridade no âmbito internacional, a fim de compreender seus impactos no mundo do trabalho. Após, se empreenderá uma breve análise das medidas trabalhistas emergenciais editadas em meio ao estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06/2020.

Por fim, para examinar as repercussões jurídicas do teletrabalho no estado pandêmico, o referido instituto será analisado a partir da globalização e revolução tecnológica como pressupostos para o seu surgimento, e para a definição de seu conceito e características. Ainda, serão elencadas as vantagens e desvantagens da adoção do teletrabalho, além das distinções entre os espaços nos quais este geralmente é realizado. Ao final, será analisada a regulamentação do teletrabalho no Brasil após a Lei 13.467/17.

#### **3.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA CRISE SANITÁRIA E RECOMENDAÇÕES DA OMS**

Em 2020, ano da elaboração desta monografia, o mundo foi assolado pela pandemia do Coronavírus, responsável pela completa alteração da dinâmica das sociedades, em múltiplos aspectos, e pela morte de mais de um milhão de pessoas até o presente momento.

Estudiosos atribuem que foi a cidade de Wuhan, na província de Hubei, na China, o local de origem da primeira contaminação pelo novo vírus COVID-19, em dezembro de 2019, decorrente de um tipo de mercado de animais selvagens vivos na região. (MARTINEZ; DOS SANTOS JUNIOR, 2020, p. 258). De acordo com o Ministério da Saúde do Brasil, o COVID-19 trata-se de uma enfermidade originada pelo Coronavírus SARS-CoV-2, que apresenta um espectro clínico que varia de infecções assintomáticas a quadros respiratórios graves. Sabe-se que, por tratar-se de uma zoonose, ou seja, doença transmissível de animais para o ser humano, a rota de contaminação do Coronavírus pode ter sido resultado do consumo e/ou da comercialização de animais.

A Organização Mundial da Saúde - OMS, em observância ao alto potencial de transmissão, contágio e de letalidade do vírus, nomeou o novo coronavírus de COVID-19, e declarou existência de uma Pandemia em 11 de março de 2020, requerendo ações urgentes e agressivas para conter a propagação do vírus. Dentre as medidas determinadas pela OMS estão bloqueio de fronteiras e o isolamento social, objetivando assim, que com a redução dos deslocamentos entre indivíduos, o quadro de infecção fosse controlado.

Para Thomas Conti (2020, p. 7):

Todas as políticas públicas eficazes e eficientes de combate à pandemia dependem em maior ou menor grau do comprometimento da população com a prevenção do contágio. Os dois cenários menos custosos de enfrentamento da pandemia, o da “curva achatada” e o de supressão à curto prazo com uma segunda onda de contágio mais para o fim do ano, dependem da manutenção desse forte comprometimento da população pelo menos até o fim de 2020.

Ocorre que, em nível mundial, a doença se disseminou de forma alarmante, tendo alcançado quase a totalidade dos países do globo terrestre. De acordo com a Organização Mundial de Saúde, cerca de 80% dos infectados pelo COVID-19 podem ser assintomáticos ou oligossintomáticos (poucos sintomas), e aproximadamente 20% dos casos detectados requer atendimento hospitalar por dificuldades respiratórias, dos quais aproximadamente 5% podem necessitar de suporte ventilatório.

Considerando o fato de que grande parte dos infectados podem ser assintomáticos, há um maior risco de contágio durante o período que o indivíduo desconhece seu diagnóstico de contaminação, o que pode resultar num colapso nos sistemas de saúde, por não haver leitos de hospital e/ou aparelho de ventilação para todos os pacientes necessitados.

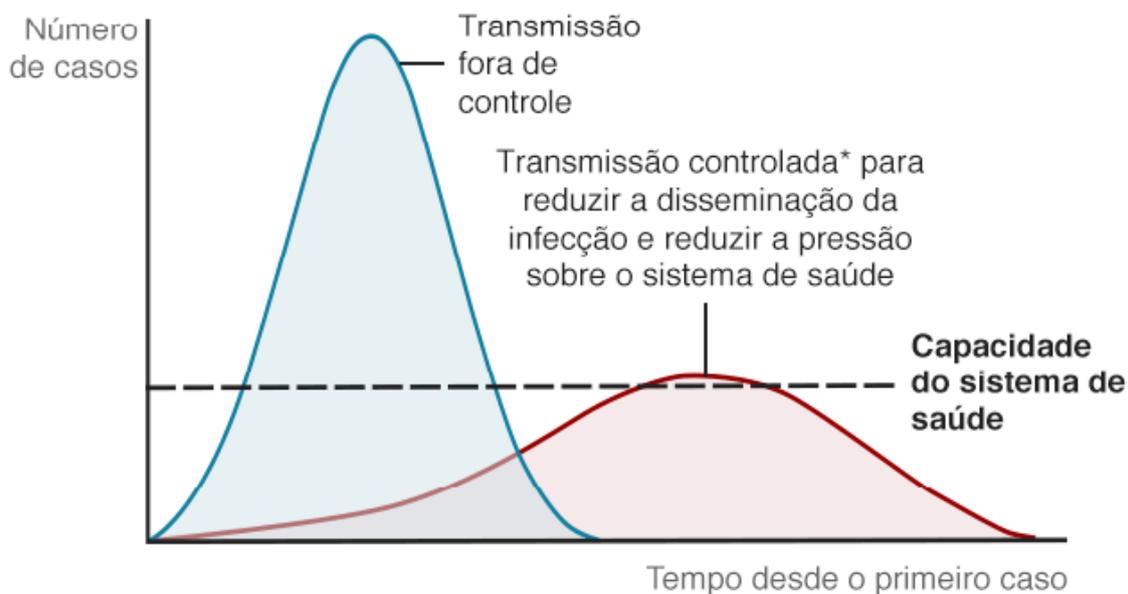
No Brasil, a doença foi oficialmente registrada em 26 de fevereiro de 2020, mas somente cerca de um mês depois, foram decretadas ações de isolamento e/ou distanciamento social, objetivando conter a curva de contaminação. Os governadores de todos os Estados brasileiros adotaram medidas de contenção da infecção e do contágio, como o fechamento do comércio, das instituições de ensino e das atividades não essenciais, também em observância à Lei Federal Nº 13.979/20, que dispôs sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus.

Inobstante, o posicionamento adotado pelo Presidente da República Jair Bolsonaro foi de, por diversas vezes, minimizar a gravidade da situação, criticando as medidas de isolamento, bem como, subestimando a seriedade da doença. (Folha de São Paulo, 2020)

Como não houve nenhuma estratégia que se mostrou mais eficaz do que o distanciamento social, para a efetivação de tal medida, imposta preventivamente, foi essencial conscientizar as pessoas da gravidade do problema e da necessidade de preservação da saúde da coletividade. (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020, p. 22)

A imagem abaixo demonstra didaticamente o efeito do distanciamento social moderado e da adoção de medidas preventivas para evitar a transmissão descontrolada do vírus.

Figura 1- Modelo simplificado de curva de contágio com e sem medidas de distanciamento social



\*com medidas como orientar higiene adequada das mãos, adotar trabalho remoto, limitar eventos públicos e restringir viagens internacionais

Fonte: Esther Kim, Carl T. Bergstrom, Universidade de Washington



Fonte: BBC Brasil, 2020.

Como observado através do gráfico acima, considerando que, não há, até o momento, vacinas autorizadas ou medicamentos comprovadamente capazes de curar os infectados, restou a adoção de medidas de prevenção ao contágio para a administração da pandemia. Entretanto, não há como negar que, embora necessárias, as medidas de isolamento social provocam efeitos desastrosos, tanto em nível individual, nos aspectos emocionais e psicológicos, quanto na esfera econômica dos Estados e das empresas.

De acordo com Thomas Conti (2020, p. 6), a pandemia do Coronavírus culmina numa crise tripla: sanitária, comportamental e econômica. A crise sanitária decorre da alta velocidade de propagação do vírus e consequente hospitalização, que culmina na possibilidade de colapso dos sistemas de saúde dos países, até mesmo do sistema funerário, como ocorreu no Equador, gerando um verdadeiro caos social. A crise comportamental consiste na exigência de transformação de hábitos sociais pelos indivíduos, bem como da adoção de estratégias pelos governantes voltadas à manutenção da confiança social e diminuição do contágio. Por último, como consequência das mudanças

de comportamento impostas nesse contexto de incertezas, emerge a crise econômica, marcada pela queda abrupta das transações comerciais e investimentos internacionais.

Conforme explicam RANGER E SLACK (1992) citados por Adriana Goulart (2005, p. 117), uma pandemia é também “uma construção intelectual que, uma vez realizada, tem sua própria história e vitalidade”. Assim, o contexto de exceção influi na percepção da realidade e de como a doença interfere na vida das pessoas e pela expressão cultural, política e social que adquire.

### **3.2 A PANDEMIA DO COVID-19 E O MUNDO DO TRABALHO**

Como já elucidado, no contexto excepcional da pandemia do COVID-19, fica evidente a vulnerabilidade humana frente ao incontável. Como consequência, têm sido vistas rupturas significativas nos modos de ser das sociedades, bem como nas relações econômicas, políticas e sociais. A partir desta lógica, é manifesto que o novo cenário pandêmico também impacta em alterações no mundo do trabalho e nas relações laborais.

A partir da compreensão do fenômeno de precarização do trabalho que já vinha se consolidando nos últimos anos, aqui será constatado que a crise sanitária, econômica e social decorrente da pandemia vem para agravar esta tendência de precariedade.

O cenário excepcional demandou com urgência a regulação das novas situações postas, culminando da edição de medidas emergenciais a partir do reconhecimento do estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo nº 06/2020, que serão brevemente analisadas.

#### **3.2.1 A crise sanitária e o agravamento da precariedade laboral: uma crise no direito do trabalho já anunciada**

O fenômeno da globalização financeira, ainda a ser abordado, associado ao desenvolvimento tecnológico e da universalização das redes de informação culminaram na tendência à flexibilização das relações laborais.

Ainda, de acordo com Gaulejac (2007, p. 57) a dinâmica tradicional capital-trabalho foi substituída pela hegemonia do capital financeiro, responsável pela despersonalização das forças de poder, agora representadas de forma diluída, por acionistas, multinacionais e conglomerados empresariais. Como decorrência dessa nova forma de gestão, as contradições no mundo do trabalho são evidenciadas, havendo uma cultura da produtividade e do resultado como indicadores do desempenho dos trabalhadores.

Harvey (1992, p. 140) traz o conceito de acumulação flexível sustentado nas noções de volatilidade e descartabilidade características do capitalismo, razão pela qual o autor concebe a flexibilidade dos processos, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. A acumulação flexível acompanha as rápidas alterações na sociedade através de inovação comercial, tecnológica e organizacional, mantendo a acumulação do capital nas mãos da elite.

A partir deste modelo capaz de superar as crises cíclicas do capitalismo, associado ao fenômeno da desindustrialização, ganha destaque o setor de serviços, marcado pela lógica neoliberal pautada na terceirização, informalidade e precarização, resultando na densificação das jornadas. (BRAZ, 2020, p.04)

Na contemporaneidade, com base na ideia distorcida da integração individual no mercado de trabalho, recai sobre o trabalhador o ônus de se inserir no mercado, através de autogestão e assunção dos riscos, tornando o trabalhador um “nanoempresário” de si. Exemplo desse fenômeno é a intitulada “Uberização” do trabalho, conceito que vem sendo utilizado por diversos autores no mundo para referirem-se às novas modalidades de trabalho que decorrem da fragmentação da cadeia produtiva, com massivos processos de terceirização e subcontratações, resultando na superexploração do trabalhador, que fica sujeito a maior insegurança e vulnerabilidade. (UCHOA-DE-OLIVEIRA, 2020, p.06)

Ainda segundo Abilio (2020, p. 118), a uberização refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, uma maneira de gerir, organizar e controlar o trabalhador que o reduz a um trabalhador *just-in-time*, a ser utilizado na exata medida das demandas do mercado.

Com efeito, a partir das plataformas digitais, os consumidores são postos em contato direto com os prestadores de serviços, que, sem o reconhecimento de qualquer vínculo empregatício, são responsáveis por suprir a demanda do mercado na sua exata proporção.

No Brasil, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), havia, no segundo trimestre de 2020, 32,3 milhões de trabalhadores informais, o que representa 37,6% da população ocupada. A taxa de informalidade engloba os trabalhadores sem carteira assinada (comuns e domésticos), os trabalhadores por conta própria sem CNPJ, os trabalhadores familiares auxiliares e os empregadores sem CNPJ.

De tal modo, no contexto pandêmico do COVID-19, os trabalhadores informais, em situação de maior precariedade no mercado de trabalho, pela natureza das atividades que desenvolvem, em regra, não apenas tendem a laborar em setores com alto risco de infecção pelo vírus, como também não conseguem realizar o trabalho a distância. Com efeito, são estes trabalhadores os que sofrem de forma mais acentuada os efeitos das medidas adotadas para a contenção da pandemia. (DA VEIGA; SIVOLELLA, 2020, p. 52)

Assim, as relações laborais são duplamente impactadas pela pandemia do COVID-19, considerando que os trabalhadores são mais expostos ao vírus, e, ao mesmo tempo, são os primeiros a sofrerem diretamente os impactos da crise vigente em seu aspecto econômico.

Como projeção dos efeitos da pandemia, o relatório intitulado “Observatório da OIT: COVID-19 e o mundo do trabalho” aponta que existe um alto risco de que o aumento no número global de desempregados no final de 2020 seja significativamente maior do que a projeção inicial (25 milhões) no primeiro Monitor da OIT. De acordo com a PNAD Contínua de 2020 sobre o Covid-19, entre 20/09 e 26/09/2020 a taxa de desemprego no Brasil alcançou 14,4% da população, tendo aumentado cerca de 4 p.p (pontos percentuais) de

maio de 2020 até setembro do mesmo ano. Ainda, de acordo com a mesma pesquisa do IBGE, 1,1 milhões de pessoas ocupadas e afastadas deixaram de receber remuneração. (IBGE, 2020)

Também é provável que as perdas de produção para muitas empresas sejam devastadoras e duradouras, especialmente nos países em desenvolvimento, onde o espaço fiscal para estímulo econômico é restrito, a exemplo do Brasil.

Em meio a esse contexto, o Governo Federal, sob o pretexto de tentar garantir a manutenção dos empregos e a viabilidade econômica empresarial, editou medidas provisórias emergenciais, dentre as quais algumas foram convertidas em Lei. As referidas medidas flexibilizaram os requisitos formais dos contratos de trabalho, com o intuito de desonerar os empregadores, como serão brevemente analisadas a seguir.

### **3.2.2 Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: breve panorama das Medidas Provisórias 927 e 946/2020 e das Leis 14.020/20, 14.043/20, 14.047/20**

A situação caótica ocasionada pela pandemia do Coronavírus na mesma medida em que transformou profundamente as formas de vida, relacionamento e trabalho, também demandou a adoção de medidas urgentes pelo poder público. Foram promulgados e editados inúmeros Atos Normativos, Resoluções, Portarias, Medidas Provisórias e Leis, destinados a consolidar as medidas preventivas destinadas à população brasileira e conter a situação de crise vivenciada.

Entretanto, inobstante a decretação do estado de calamidade pública pelo Congresso Nacional, existem limitações formais e materiais para o processo legislativo brasileiro, de modo que, as inovações e/ou alterações normativas não podem ocorrer sem a observância de critérios delineados na Constituição Federal.

No aspecto material, em virtude da estruturação da hierarquia normativa pátria, todas as normas passam pelo crivo de compatibilidade com a

Constituição, razão pela qual, também as medidas emergenciais, desde o seu nascedouro, pressupõem a observância dessa compatibilização.

Os requisitos formais para a aprovação de cada espécie normativa são diferentes, de acordo com a Carta Magna. Para as medidas provisórias, devem ser atendidos dois pressupostos pelo Chefe do Executivo Federal, avaliados objetivamente pelas Casas Legislativas e pelo Supremo Tribunal Federal: relevância e urgência. Na situação de calamidade pública em razão da pandemia, é possível concluir pela impossibilidade de separação de ambos os pressupostos, que estão necessariamente imbricados. (SILVA NETO, 2020, p. 202)

No âmbito do Direito do Trabalho, houve alterações legislativas significativas no contexto pandêmico, sobretudo pela edição das Medidas Provisórias 927 e 946/2020 e das Leis 14.020/20, 14.043/20 e 14.047/20, que serão brevemente delineadas em seus aspectos relacionados à matéria discutida.

A MP nº 927, editada em 22 de março de 2020, foi a primeira das medidas trabalhistas voltadas ao enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. A MP 927 estabeleceu em seu art. 3º que, para a preservação do emprego e da renda, poderiam ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas: teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação e diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Em seu art. 4º, a MP 927 permitiu a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou à distância unilateralmente, por critério do empregador, assim como o retorno ao trabalho presencial, independentemente de acordo individual ou coletivo, sem necessidade de registro prévio da alteração no contrato de trabalho. No §1º a MP alarga o conceito de teletrabalho, utilizado para abranger todo o trabalho realizado fora das dependências do empregador, incluindo todo o trabalho à distância e trabalho em domicílio. O §2º determina a notificação do empregado da

alteração de que trata o artigo com antecedência mínima de 48 horas. Em seu §3º, a MP preconiza que a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos e infraestrutura para a realização do teletrabalho deve estar prevista de forma prévia ou no prazo de 30 dias em contrato escrito. O §4º dispõe sobre o caso do empregado não possuir equipamentos e infraestrutura adequados para a realização do teletrabalho, hipótese na qual o empregador pode fornecê-los em regime de comodato ou efetuar o pagamento em dinheiro, o que não terá natureza salarial. Ainda, se não for possível o fornecimento pelo empregador, o período será caracterizado como tempo à disposição e devidamente computado como tempo de trabalho. No §5º, a MP determina que, exceto se houver previsão em contrário em acordo individual ou coletivo, o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada não constitui tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, o que pode esbarrar nos princípios da valorização social do trabalho e da comutatividade do contrato de trabalho.

Por fim, o art. 5º da MP 927 clarifica a autorização de adoção do regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes, nos mesmos termos do artigo 4º.

Os aspectos políticos da edição da MP nº 927 geraram discordância entre o Governo Federal, o Congresso e as entidades de classe. Assim, apesar de sua conversão em lei ter sido aprovada pela Câmara dos Deputados, não teve êxito no Senado Federal, resultando na perda de sua vigência em 19 de julho de 2020, após a realização de diversas emendas no seu texto.

Sobre essas alterações do texto original da MP 927, foram denominadas por Rosangela Lacerda e Sílvia do Vale (2020, p.01) de uma tentativa de “passar a boiada”, em neologismo para referir-se a uma minirreforma trabalhista arquitetada pelo Executivo Federal.

A Medida Provisória 936, que foi convertida na Lei 14.020/20, estabelece o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do Coronavírus. A mencionada lei prevê a possibilidade de adoção de algumas medidas com o objetivo de manter empregos e postos de trabalho durante a pandemia, dentre elas: a redução proporcional do salário e da jornada mediante ajuste escrito prévio entre empregador e empregado; o

pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O Benefício Emergencial surge com o fim de atenuar a diminuição da renda do trabalhador, pois é voltado para as pessoas que tiveram redução proporcional de jornada ou suspensão dos contratos de trabalho, e é custeado pela União Federal. Ocorre que, a Constituição, em seu art. 7º, VI, só permite redução salarial por meio de acordo ou convenção coletiva. Assim, sabendo que a depender do rendimento do trabalhador, mesmo com o pagamento do Benefício Emergencial, pode haver uma redução significativa de salário, parece inconstitucional a autorização de redução salarial perante acordo individual sem o crivo dos sindicatos. Inobstante, o Supremo Tribunal Federal, na ADI 6363, decidiu, por maioria, pela cassação da liminar deferida anteriormente pelo relator Ministro Ricardo Lewandowski, que, ao conceder interpretação conforme à Constituição do § 4º do art. 11 da MP 936/2020, determinou a possibilidade dos entes sindicais se manifestarem sobre a validade dos acordos individuais de trabalho após comunicação.

Sobre a importância da atribuição da eficácia *ex nunc* a essa decisão em sede da ADI, Adriana Wyzykowski (2020, p. 15) advoga que, haja vista o art. 11, §1º da Lei 9.858/99, não deve decorrer efeito vinculante da decisão, considerando o agravamento da vulnerabilidade do trabalhador face ao contexto delicado da pandemia. Assim, as já questionáveis autodeterminação e liberdade negocial dos trabalhadores se tornam ainda mais sensíveis, denunciando a lógica neoliberal que está por trás desse entendimento.

A MP 944, que, com algumas alterações, foi convertida na Lei 14.043/20, dispõe sobre o Programa Emergencial de Suporte a Empregos. A Lei 14.043/20 determina a possibilidade de obtenção de linhas de crédito para custeio da folha de pagamento para empresários, sociedades simples, sociedades empresárias, sociedades cooperativas, organizações da sociedade civil e empregadores rurais, com receita bruta anual superior a R\$ 360.000,00 e igual ou inferior a R\$ 50.000.000,00.

O crédito é concedido em condições especiais, desde que preenchidos os requisitos e as obrigações impostas aos contratantes, limitado ao valor equivalente a até duas vezes o salário-mínimo por empregado e pelo período

de quatro meses. Dentre as obrigações assumidas contratualmente pelos beneficiários estão: a impossibilidade de utilização dos recursos para finalidade distinta do pagamento de seus trabalhadores e a proibição de despedida sem justa causa dos empregados no período compreendido entre a data da contratação da linha de crédito e o sexagésimo dia após o recebimento da sua última parcela.

A Lei 14.043/20, que trata sobre gestão financeira, está em consonância com as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho relativas à preservação de empresas e postos de trabalho. (FILHO; FERNANDEZ, 2020, p. 780).

A Medida Provisória 945, convertida na Lei 14.047/20, dispõe sobre medidas para enfrentamento da pandemia da Covid-19 no âmbito do setor portuário. O art. 2º da referida Lei proíbe o Órgão Gestor de Mão de Obra de escalar os trabalhadores portuários que apresentem sintomas relacionados à COVID-19 e os que estão situados no grupo de risco para a doença. O art. 3º garante o pagamento de uma indenização compensatória mensal equivalente a 70% da média mensal recebida pelo trabalhador impedido de ser escalado. Os artigos mencionados são vigentes pelo prazo de 120 dias contados a partir de 24 de agosto de 2020 ou até quando permanecer o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto nº 06 de 2020.

A MP 946, que perdeu sua vigência em razão de não ter sido convertida em lei, tendo produzido efeitos no período de 07/04/2020 (data de sua publicação) a 04/08/2020, extinguiu o Fundo PIS-Pasep, remanejando o patrimônio para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço- FGTS, bem como, previa a autorização para saque de até R\$ 1.045,00 da conta vinculada do FGTS, por trabalhador. A norma visava garantir maior liquidez ao FGTS, que, tem sua razão de ser pautada na proteção do trabalhador em situações de risco social e, no contexto do estado de calamidade, seu levantamento é utilizado como complementação da renda dos trabalhadores.

Como a Medida Provisória não foi convertida em lei e perdeu sua vigência, em regra, não seria aplicável após 04 de agosto de 2020. Entretanto, de acordo com o próprio sítio eletrônico da Caixa Econômica Federal, é

possível realizar o saque do FGTS Emergencial autorizado pela MP 946 até a data de 31 de dezembro de 2020.

Após esse apanhado geral das medidas emergenciais, constata-se que através delas o Poder Executivo Federal tentou promover uma reestruturação das relações laborais no contexto pandêmico, pautada na manifestação de vontade individual dos trabalhadores, em detrimento dos demais instrumentos normativos, inclusive, coletivos.

Como lecionam Wyzykowski (2020, p.18); Lacerda e (2020, p.40); e Ludwig (2020, p. 31), as garantias constitucionais não podem ser excepcionadas sob a alegação do Estado de Calamidade Pública, servindo a pandemia, período sensível e responsável pela morte de mais de uma centena de milhar de brasileiros até o presente momento, como pretexto para a flexibilização dos direitos sociais trabalhistas.

### **3.3 O TELETRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES JURÍDICAS NO ESTADO PANDÊMICO**

Em virtude da pandemia do COVID-19 e da necessidade do distanciamento social, o teletrabalho se tornou uma alternativa para a preservação dos empregos e da produção, razão pela qual, é salutar a análise geral sobre o tema.

De acordo com a PNAD Contínua (IBGE, 2020), haviam 7,9 milhões de pessoas trabalhando remotamente no Brasil entre 20/09 e 26/09/2020, o que evidencia a adoção desta modalidade de prestação de labor em maior escala durante o contexto pandêmico.

Aqui será empreendida a compreensão do teletrabalho a partir dos pressupostos para o seu surgimento, seu conceito, características, vantagens, desvantagens e do processo de sua regulamentação no Brasil, para que por fim, seja possível analisar sua adequação para o cenário da pandemia.

### **3.3.1 Globalização, flexibilização laboral e a revolução tecnológica como pressupostos para o surgimento do teletrabalho**

Apesar de inexistir um consenso acerca da origem da noção de teletrabalho, registros apontam que nos Estados Unidos, em 1857, o presidente da empresa “Pennsylvania Railroad”, foi o primeiro a implementar um mecanismo que permitia a gerência de equipes fisicamente distantes por meio do telégrafo. (SPRITZER, 2007, p. 28)

Em meados da década de 1950, Norbert Wiener, foi o pioneiro na utilização do termo “trabalho à distância” e da união entre o desenvolvimento de diversas disciplinas científicas e a compreensão da recente cibernética como teoria da comunicação e do controle. (FREITAS, 2011, p. 25)

Concomitante ao desenvolvimento e avanço das tecnologias, os sistemas de produção fordista e keynesiano entram em colapso em virtude do conflito com a emergência do modelo capitalista neoliberal, que rompe com a ideia de solidariedade na tutela do indivíduo. O mercado e as relações de trabalho sofreram significativas modificações nesse contexto, sobretudo em virtude da incapacidade de manter o modelo de rigidez posto nos sistemas anteriores, levando assim, à descentralização e flexibilização da produção.

A crise do petróleo ocorrida na década de 1970 teve consequências mundiais, de modo que, foi uma tendência entre diversos países, a busca pela diminuição do gasto energético. O físico americano Jack Nilles foi o primeiro a publicar uma obra relacionada com a proposta do teletrabalho, referindo-se à possibilidade de eliminar o trajeto de casa ao trabalho, por meio de recursos das tecnologias de comunicação e informação. A proposta, além de reduzir o custo por trabalhador com o deslocamento, amenizaria problemas já existentes à época, relativos à poluição do ar e congestionamento urbano. (ARAUJO, 2014, p.11, *apud* NILLES, 1998).

Inobstante, o acesso à tecnologia ainda era bastante rudimentar e não havia perspectiva de lucro pelas empresas através da modalidade do teletrabalho, portanto, não houve interesse na aplicação do modelo em larga escala.

De acordo com Luciano Martinez (2020, p. 387):

Sobre o teletrabalho, a obra *A terceira onda*, 1980, de Alvin Toffler, é de especial importância. O referido autor, antes mesmo de popularizado o impacto tecnológico dos anos 90, já sustentava que o trabalho seria deslocado, pouco a pouco e cada vez mais, dos escritórios para os domicílios, originando empreendimentos nas bases familiares. Os fatores que impulsionariam esse deslocamento são de diversas naturezas, incluindo-se aí as dificuldades de traslado no trânsito urbano das grandes cidades e o alto custo com a manutenção de uma sede pelo empregador.

Com o processo de reestruturação global da economia, marcado pela crescente internacionalização dos fluxos financeiros, decorrente da evolução científica e tecnológica, as relações virtuais ganham protagonismo, anunciando uma nova forma de organização social, fortemente aliada à tecnologia. Assim, os modos de vida são reformulados e o mesmo ocorre com as relações laborais.

A globalização é o coroamento do processo de internacionalização do mundo capitalista. Se, por um lado, como observa Milton Santos, a produção se fragmenta tecnicamente, há, em contrapartida, uma unidade política de comando, que funciona no interior das firmas, contudo, não há uma unidade de comando do mercado global. (SANTOS, p. 25)

A evolução da tecnologia da informação e de comunicação em rede, associada à difusão da internet, transformou a geografia do trabalho, implicando numa estratégia de descentralização e externalização produtivas. Portanto, o teletrabalho ganha destaque como alternativa ao modelo organizacional tradicional, frente à tendência de flexibilidade e adaptabilidade das relações laborais

Com efeito, verifica-se o fenômeno mundial da globalização acompanhado de uma revolução tecnológica que culmina no aumento do desemprego, informalidade e precarização de direitos trabalhistas, sobretudo nos países menos desenvolvidos, que não têm condições de concorrer em par de igualdade com a concorrência internacional. (RODRIGUES, 2011, p.08)

Sobre essa precarização, Ricardo Antunes (2001, p. 35) concebe que a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível, característica do neoliberalismo, tem acarretado na crescente degradação nas relações laborais,

sobretudo em virtude da lógica de priorização da produção mercadorias em detrimento de qualquer outro elemento, seja humano ou da natureza.

Portanto, o contexto de surgimento do teletrabalho e as modificações ocorridas na sociedade e no mundo do trabalho durante do seu desenvolvimento até a atualidade, estão intimamente ligados com seu conceito e características, vistos a seguir.

### **3.3.2 Conceito e características do teletrabalho**

Vocábulo de origem grega, *tele* significa distância. O teletrabalho é uma espécie ou modalidade, de trabalho a distância. Isso porque o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar, desde que diferente do estabelecimento do empregador. Em verdade, o teletrabalho, necessariamente, depende da utilização da tecnologia da comunicação e informação. (LEITE, 2020, p. 284)

De acordo com Luciano Martinez (2020, p. 385), o teletrabalhador está submetido a uma modalidade de trabalho em domicílio, sendo este último caracterizado pela realização do labor na residência do empregado ou em local diverso, desde que este permaneça submetido ao regulamento, à direção, à fiscalização e às sanções patronais, permanecendo assim, a exigência dos requisitos para a caracterização da relação de emprego no trabalho em domicílio.

Aqui serão consideradas as noções de Alice de Barros (2016, p. 213) de que o teletrabalho é modalidade especial de trabalho à distância. Portanto, o teletrabalho distingue-se do trabalho em domicílio tradicional por implicar, em geral, na realização de tarefas mais complexas do que as manuais e na utilização da informática e das telecomunicações.

Para fins de conceituação do teletrabalho, são salutaras algumas considerações.

A CLT, dada à época de sua concepção, não trazia qualquer referência à possibilidade do teletrabalho, apenas referindo-se às situações laborativas

externas ao ambiente empresarial (art. 62, I, CLT) e ao trabalho no domicílio. (DELGADO, 2019, p. 1068).

Para a Organização Internacional do Trabalho, através da Convenção 177 (1996) e da Recomendação 184 (1996), que tratam do "trabalho à domicílio", é considerado trabalhador à domicílio aquele que exerce o seu labor: a) em seu domicílio ou em outros locais que escolha, distintos dos locais de trabalho do empregador; b) em troca de uma remuneração; c) com o fim de elaborar um produtor ou prestar um serviço conforme a especificação do empregador, independentemente de quem proporcione o equipamento, os materiais e outros elementos utilizados por ele, a menos que essa pessoa tenha um grau de autonomia e de independência econômica necessário para ser considerado trabalhador autônomo em virtude da legislação nacional ou de decisões judiciais.

Somente em 2011, com a promulgação da Lei nº 12.551/2011, passou a haver a previsão da modalidade de prestação laboral no art. 6º da CLT, que igualou o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estivessem caracterizados os requisitos das relações de emprego, quais sejam: subordinação; pessoalidade; não assunção dos riscos; não eventualidade; e onerosidade.

Portanto, a disposição normativa deixa claro o entendimento de que todos os direitos trabalhistas são assegurados aos trabalhadores em domicílio, inclusive, os relativos à limitação da jornada de trabalho.

Preconiza ainda, o parágrafo único do art. 6º da CLT, que, para fins de identificação da subordinação jurídica, no trabalho em domicílio, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, são equiparados aos meios pessoais e diretos de realização destas prerrogativas patronais, incorporando assim os conceitos de subordinação objetiva e subordinação estrutural e equiparando-os. Dizendo de outro modo, na sociedade atual, altamente tecnológica, existem meios que tornam plenamente possível, o controle e monitoramento do desempenho do empregado que esteja fisicamente em local diverso do estabelecimento patronal. (MARTINEZ, 2020, p. 386)

Com a regulamentação do teletrabalho pela Lei 13.467/17, que será analisada mais adiante, passou a haver uma definição para o teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho, qual seja: 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.

De acordo com STURMER e FINCATO (2020, p. 344), o teletrabalho é marcado por três elementos caracterizadores: o elemento geográfico, representado pelo distanciamento entre o gestor e os prestadores de serviço; o elemento organizacional, pautado no arranjo operacional em que está inserido; e o elemento tecnológico, identificável a partir da inafastabilidade da tecnologia de comunicação para sua prestação. Portanto, a partir desta ótica não pode ser igualado ao trabalho à distância nem ao trabalho em domicílio (*home office*), caracterizando-se seu enquadramento como uma figura *sui generis*.

Neste sentido, Luiz de Pinho Pedreira (2000, p. 583-597), citado por Martinez (2020, p. 387) definiu as características do teletrabalho:

- a) trabalho executado a distância, fora do lugar onde o resultado do labor é esperado;
- b) o empregador não pode fisicamente fiscalizar a execução da prestação de serviços;
- c) a fiscalização do trabalho se faz por meio do aparelho informático e/ou dos aparelhos de telecomunicações.

Sobre o aspecto humano do teletrabalho, Barros (2016, p. 213) dispõe que: “Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades”.

De tal forma, ao conceber-se como pressuposto para a caracterização do teletrabalho a presença do elemento tecnológico como instrumento para a prestação do labor, parece lógica a compreensão de que esta modalidade de trabalho é executada em larga escala pelas pessoas que exercem profissões consideradas mais intelectualizadas.

Ainda, segundo Alice Monteiro de Barros (2016, p. 214):

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mais também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além de utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário.

Os elementos do teletrabalho, geográfico, organizacional e tecnológico, características que o tornam *sui generis*, como já mencionado, são também responsáveis pela estruturação de vantagens e desvantagens da sua utilização a partir dos diferentes pontos de vista, como será analisado a seguir.

### **3.3.3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho**

Para analisar as vantagens e desvantagens do teletrabalho na atualidade, é necessário considerar dois pontos de partida: a perspectiva do empregador e a do empregado.

Partindo do teletrabalhador, devem ser consideradas algumas subjetividades, entretanto, em regra, é atribuída como consequência do teletrabalho a economia do tempo de deslocamento físico para a sede da empresa e da diminuição do gasto com vestuário, alimentação e transporte. Outra vantagem do teletrabalho é, regra geral, a flexibilidade de horários para o cumprimento da jornada, que em alguns casos pode resultar em uma maior produtividade e otimização do tempo.

Como desvantagens para o trabalhador posto em teletrabalho, há o fenômeno do isolamento do obreiro, que, por não ter contato com outros trabalhadores submetidos às mesmas condições, pode enfraquecer o movimento sindical e a luta da categoria (MARTINEZ, 2020, p. 388), além da própria saúde mental do empregado, que perde o salutar convívio social no ambiente laboral. Também pode haver como desvantagem a falta de controle e limitação dos horários de trabalho, questão extrassensível especialmente a partir da inserção do art. 62, III, da CLT, que excepciona a aplicação das regras sobre a jornada de trabalho aos empregados em regime de teletrabalho.

Assim, a ausência de limitação da jornada em muitos casos implica na exacerbação do tempo de trabalho, tornando o teletrabalhador sempre disponível para realização de tarefas, mesmo que fora dos horários comerciais. Além disso, como desvantagem em razão da inobservância da ergonomia para o exercício do trabalho, pode ocorrer o adoecimento físico do trabalhador.

Para o empregador, são principais vantagens a redução dos custos com estrutura física e serviços, além de uma maior produtividade e eficiência organizacional. Além disso, o índice de ausências ao trabalho cai bastante e a rotatividade entre trabalhadores tende a diminuir. (RODRIGUES, 2011, p. 74).

Paralelamente a essas vantagens para a figura do empregador, dispõe RODRIGUES (2011, p. 75), *apud* PEDREIRA (2000):

Os principais riscos para a empresa decorrem do fato de que o desenvolvimento do trabalho é fortemente dependente da tecnologia, existindo perigo quanto à segurança de dados. Existe o risco de que pessoas não autorizadas tenham acesso ao seu sistema informático e aos segredos empresariais e mercantis.

Com efeito, a partir da lógica capitalista de busca desmedida pela maximização dos lucros e exploração da força de trabalho dos empregados, o teletrabalho surge como um aliado para as empresas. A possibilidade de transcendência das fronteiras regionais e nacionais através dessa modalidade parece estimular a competitividade e concorrência marcantes do mercado contemporâneo, exacerbando ainda mais a tendência da flexibilização das relações laborais.

#### **3.3.4 O teletrabalho em domicílio x teletrabalho em telecentro**

De acordo com STURMER e FINCATO (2020, p. 347), o teletrabalho pode ser classificado, levando em consideração o local em que preponderantemente estiver localizado o trabalhador, como: trabalho em domicílio; trabalho em centros satélites; trabalho em telecentro; trabalho em telecottages; e trabalho móvel.

Para os mesmos autores, o trabalho em domicílio é o exercido de forma fixa na residência do trabalhador, com estrutura e acesso a meios tecnológicos

para a realização do labor. O trabalho em centros satélites seria aquele prestado em locais de apoio disponibilizados pelo empregador, sem estrutura de hierarquia organizacional. Os telecentros seriam os centros satélites que fossem compartilhados entre mais de uma empresa. Já os *telecottages* são a mesma noção anterior mas transposta para regiões rurais ou de difícil acesso, geralmente utilizados para atrair mão de obra qualificada para locais mais afastados do centro. Por último, na ideia do teletrabalho prestado por trabalho móvel não há determinação quanto ao local de prestação do serviço, de modo que, qualquer lugar pode ser espaço de trabalho, desde que o teletrabalhador disponha das ferramentas necessárias para tal.

Serão aqui mais desenvolvidas as noções do teletrabalho em domicílio e do teletrabalho em telecentro.

O trabalho a domicílio é a forma tradicional de prestação do teletrabalho, que ocorre na residência do trabalhador, em substituição ao estabelecimento onde, originariamente, se realiza a atividade. Inobstante, para que o trabalho em domicílio seja teletrabalho é imprescindível a utilização de mecanismos de telecomunicações para sua realização, resultando em uma nova conformação de organização e execução laborais. (RODRIGUES, 2011, p. 83)

O teletrabalho realizado em telecentros ocorre em locais de trabalho públicos ou privados, situados fora do estabelecimento da empresa, equipados com todos os recursos necessários para a prestação do trabalho e com vínculo fixo de comunicação com a sede. Em busca da redução de custos, usualmente os telecentros são estabelecidos nas periferias das grandes cidades, o que pode impulsionar o desenvolvimento de áreas menos favorecidas, gerando empregos nesses locais. (RODRIGUES, 2011, p. 87).

Independentemente da classificação para o local de prestação do teletrabalho, escolha meramente doutrinária, os pressupostos para a caracterização do teletrabalho mantêm-se como o elemento geográfico; o organizacional; e o tecnológico. Para melhor compreensão desse regime de prestação de trabalho, será analisada em seguida a regulamentação do teletrabalho no Brasil após a promulgação da Lei 13.467/17 e os impactos que essa mudança legislativa trouxe para o teletrabalhador.

### **3.3.5 A regulamentação do teletrabalho no Brasil após a Lei 13.467/17**

No Brasil, pouco a pouco foi sendo fortalecida uma lógica neoliberal que preza pela desarticulação das normas protetivas dos direitos sociais, sobretudo aos direitos e garantias trabalhistas, culminando na flexibilização das relações laborais. Nesse contexto, foi promulgada a Lei 13.467/17, denominada pela doutrina de Reforma Trabalhista, que passou a regular novos regramentos a respeito do teletrabalho.

Como abordado anteriormente, até a Reforma Trabalhista, a legislação tratava de maneira superficial sobre o teletrabalho, o que fazia com que muitas empresas e categorias profissionais suprissem as lacunas através de regulamentos e instrumentos normativos coletivos. (STURMER; FINCATO, 2020, p. 342).

Apesar de, na proposta originária da reforma, o teletrabalho não estar inserido nas modificações da CLT, em consequência à participação da SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades nas reuniões na Câmara dos Deputados para discussão sobre a proposta de alteração legislativa, foram inseridos o art. 75-A e seguintes subdivisões, que passaram a integrar o Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

A Lei nº 13.467/2017, em seu art. 75-B, inova ao positivizar a conceituação do teletrabalho, identificando como forma diferenciada de prestar serviços, vinculando seus elementos caracterizadores que já haviam sido consolidados pela doutrina, excluindo o trabalho externo do conceito, por estar pautada no pressuposto de que o trabalhador está virtualmente inserido no ambiente interno de trabalho do empregador. No parágrafo único do mesmo artigo, clarifica que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não altera a natureza do contrato.

Seguindo, o legislador reformista impôs a forma de contratação expressa para o teletrabalhador, de modo que haja a especificação das atividades a serem realizadas pelo empregado. Há uma discussão doutrinária sobre a necessidade do contrato que estabelece o regime do teletrabalho ser escrito,

que divide opiniões. A exigência de forma expressa para a configuração do contrato em regime de teletrabalho não implica que essa seja obrigatoriamente por escrito. Ocorre que, pela leitura dos dispositivos seguintes, parece que houve a intenção do legislador de sugerir uma maior formalidade que seria viável pela forma escrita. Os parágrafos preveem hipóteses de alteração da modalidade de teletrabalho para o trabalho presencial, desde que decorrente de acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual, ou, por determinação do empregador, desde que haja prazo mínimo de 15 dias para transição, igualmente registrado em aditivo contratual.

De acordo com Luciano Martinez (2020, p. 289), a presunção de exigência da forma escrita para as alterações contratuais previstas no artigo anterior é reforçada pelo art. 75-D, ao prever que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, que não integram a remuneração do empregado para quaisquer fins, serão previstas em contrato escrito.

Criticável é a previsão do artigo 75-D, que deixa de fixar de maneira imperativa que a responsabilidade pelos custos com a infraestrutura deve ser do empregador, abrindo portanto, espaço para o afastamento de um elemento constitutivo das relações de emprego- a assunção dos riscos do empreendimento pelo empregador-, consagrado no art. 2º, caput, da CLT.

Nesse sentido é o entendimento de Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 287):

Ademais, nos momentos de crise e de desemprego estrutural, o empregador acabará invocando o art. 75-D da CLT como condição para contratação de empregado, o que não deixa de ser algo manifestamente injusto e contrário os princípios fundamentais da valorização do trabalho e da própria livre iniciativa (CF, art. 1º, IV).

Para esclarecer a temática, foi aprovado o Enunciado 70 na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em Brasília-DF:

TELETRABALHO: CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS

O CONTRATO DE TRABALHO DEVE DISPOR SOBRE A ESTRUTURA E SOBRE A FORMA DE REEMBOLSO DE DESPESAS DO TELETRABALHO, MAS NÃO PODE TRANSFERIR PARA O EMPREGADO SEUS CUSTOS, QUE DEVEM SER SUPOSTADOS EXCLUSIVAMENTE PELO EMPREGADOR. INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA DOS ARTIGOS 75-D E 2º DA CLT À LUZ DOS ARTIGOS 1º, IV, 5º, XIII E 170 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E DO ARTIGO 21 DA CONVENÇÃO 155 DA OIT.

Por fim, neste capítulo da CLT que trata do teletrabalho, o art. 75-E mantém a responsabilidade do empregador pelo controle do ambiente laboral mesmo para os teletrabalhadores, que devem ser instruídos expressamente para os ditames de saúde e segurança do trabalho, mediante a assinatura de termo de responsabilidade, a fim de evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, inclusive através do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO.

Ocorre que parte da doutrina critica o referido dispositivo, haja vista que a previsão do parágrafo único de que o empregado deverá assinar termo de compromisso parece transferir ao teletrabalhador a responsabilidade pela observância das normas de saúde e segurança do trabalho, elidindo o empregador deste encargo. (ROMAR, 2018, p. 207; LEPLETIER e CRUZ, 2018, p. 63)

Complementando o entendimento do tema, foi aprovado o Enunciado 72 na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS

A MERA SUBSCRIÇÃO, PELO TRABALHADOR, DE TERMO DE RESPONSABILIDADE EM QUE SE COMPROMETE A SEGUIR AS INSTRUÇÕES FORNECIDAS PELO EMPREGADOR, PREVISTO NO ART. 75-E, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT, NÃO EXIME O EMPREGADOR DE EVENTUAL RESPONSABILIDADE POR DANOS DECORRENTES DOS RISCOS AMBIENTAIS DO TELETRABALHO. APLICAÇÃO DO ART. 7º, XXII DA CONSTITUIÇÃO C/C ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL.

Ainda, na mesma Jornada, foi aprovado outro enunciado relativo ao teletrabalho:

## ENUNCIADO 71: TELETRABALHO: HORAS EXTRAS

SÃO DEVIDAS HORAS EXTRAS EM REGIME DE TELETRABALHO, ASSEGURADO EM QUALQUER CASO O DIREITO AO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INTERPRETAÇÃO DO ART. 62, III E DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT CONFORME O ART. 7º, XIII E XV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, O ARTIGO 7º, "E", "G" E "H" PROTOCOLO ADICIONAL À CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS EM MATÉRIA DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS ("PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"), PROMULGADO PELO DECRETO 3.321, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1999, E A RECOMENDAÇÃO 116 DA OIT.

Foi necessária a aprovação do último enunciado em virtude da alteração do art. 62, III, da CLT no que se refere às exceções ao regime de controle da duração de jornada, que passou a inserir os trabalhadores em modalidade de teletrabalho como excluídos da regra. Verifica-se que já existe uma tendência à exacerbação das jornadas no teletrabalho, em virtude da flexibilização e consequente dificuldade de delimitação dos horários para a prestação do labor. Assim, o legislador reformista contribui para a sensibilidade dessa questão contemporânea, transferindo ao Poder Judiciário o papel de assegurar que sejam respeitados o direito dos teletrabalhadores de terem sua jornada de trabalho limitada.

### **3.3.6 Utilização do teletrabalho durante a pandemia do COVID-19**

Considerando o cenário de crise sanitária decorrente da pandemia provocada pelo Coronavírus e a necessidade da adoção de medidas de distanciamento social, o teletrabalho emerge como uma possibilidade para a manutenção dos empregos e da cadeia produtiva.

Com base em estudo realizado pelo DataSenado, constatou-se que cerca de 21 milhões de brasileiros já trabalharam ou trabalham atualmente de forma remota. Desse total, cerca de dois terços afirmam que o trabalho nessa modalidade se deu em razão do isolamento social causado pela pandemia do coronavírus. (AGÊNCIA SENADO, 2020)

No mesmo sentido, pesquisa feita pelo Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) com base na PNAD Contínua do primeiro trimestre de

2020, IBGE, estimou que no Brasil, 20,8 milhões de pessoas podem utilizar teletrabalho, o que corresponde a 22,7% dos postos de trabalho. As ocupações potencialmente mais passíveis de teletrabalho são os profissionais da ciência e intelectuais (65%), seguidos de diretores e gerentes (61%), apoio administrativo (41%) e técnicos e profissionais de nível médio (30%). (IPEA, 2020)

Em meio a esse contexto, foram editadas as medidas trabalhistas emergenciais, em especial as Medidas Provisórias nº 927 e 936, que tratam expressamente do teletrabalho, promovendo alterações, especialmente no que tange à definição do teletrabalho e no tocante à possibilidade de alteração, a critério do empregador, ao regime do trabalho, de presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância, bem como determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente de acordos individuais ou coletivos e do registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Ainda, a MP nº 927/20, em seu art. 4º, §1º, dispõe expressamente sobre a aplicabilidade do art. 62, inciso III, da CLT quando do regime do teletrabalho em virtude da pandemia do Coronavírus. Com efeito, o teletrabalhador, durante a pandemia, é mantido sem o controle da duração da jornada, portanto, não fará jus ao recebimento do adicional de horas extraordinárias.

De acordo com a pesquisa do DataSenado, 82% dos entrevistados concordam com o pagamento de horas extras, caso a jornada de teletrabalho seja superior a oito horas diárias. Nove em cada dez entrevistados concordam que a empresa deva fornecer equipamento eletrônico para que o empregado possa cumprir as tarefas no regime de teletrabalho. (AGÊNCIA SENADO, 2020)

Essa ausência de imposição legal para o controle da jornada de trabalho dos empregados em teletrabalho contribui para a narrada dificuldade em conciliar as atividades profissionais e pessoais no ambiente doméstico. (ALFAGEME, 2020).

Não obstante, pesquisa sobre o trabalho remoto realizada em 93 órgãos públicos do DF pelo grupo de pesquisa E-Trabalho, do departamento de

Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de Brasília, revela que 92% dos servidores consideram positiva a experiência durante a pandemia, 4% a avaliam como negativa e outros 4% são indiferentes. (UNB NOTÍCIAS, 2020)

Portanto, a adoção do teletrabalho durante a pandemia do Coronavírus parece dividir opiniões, o que pode ser explicado se vista de modo contextualizado com o cenário de crise, denunciada por Boaventura de Sousa Santos (2020, p. 05) como “permanente” desde a imposição do modelo neoliberal dominante e à consequente lógica de flexibilização e precarização laborais.

Também devem ser consideradas as subjetividades que compõem as experiências dos trabalhadores, sem olvidar de que o pessoal é político. Como será visto no próximo capítulo, a pandemia e a adoção do regime de teletrabalho são atravessados por questões de gênero, raça e classe, não havendo como desassociar o olhar para esses elementos estruturantes.

## **4 GÊNERO, TELETRABALHO E PANDEMIA DO COVID-19**

A pandemia do COVID-19 afetou substancialmente a sociedade como um todo, em seus modos, hábitos, padrões culturais e valores. Entretanto, os impactos diversos decorrentes da ruptura súbita da forma através da qual a sociedade vivia anteriormente não são estabelecidos da mesma forma sobre todos os entes sociais. A partir daí surge a necessidade de um olhar feminista interseccional sobre a pandemia, considerando seus impactos distintos sobre grupos estruturalmente oprimidos.

Recorre-se aqui aos feminismos para contestar os lugares das mulheres na sociedade em condições de subalternidade regida pela cultura patriarcal associada e agravada pelo racismo estrutural e privilégios de classe.

### **4.1 DESIGUALDADE DE GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: NOVOS DESAFIOS EM TEMPOS DE COVID-19**

Os efeitos da pandemia do COVID-19 trazem alterações substanciais no que tange às questões de gênero. (ALON, *et al*, 2020, p. 01) Os impactos econômicos, culturais, históricos e políticos gerados não se estabelecem de forma igualitária para os diversos grupos sociais, entre eles, as mulheres. A pandemia expõe e intensifica desigualdades sociais consolidadas, além de implicar em reconfigurações nas formas de sociabilidade e convivência entre os seres. (LIMA, *et al*, 2020, p.03).

Pesquisadores apresentam resultados iniciais de como a crise econômica ocasionada pela pandemia afeta homens e mulheres de forma distinta. Para isso, compararam a crise econômica decorrente da pandemia com outras ocorridas na história, a exemplo da recessão ocorrida em 2008, conhecida como “crise da bolha imobiliária”. (ALON, *et al*, 2020, p.01)

Considerando que os homens são maioria nos empregos relacionados à indústria e ao abastecimento, mais afetados pelas crises anteriores, eles sofriam mais com o desemprego e a recessão econômica. Entretanto, de acordo com estudo elaborado por Coskun e Dalgic (2020), nos Estados Unidos,

40% das mulheres trabalham nos setores de “Educação e Saúde” e “Governo”, contra 20% dos homens nos mesmos setores. Assim, tem sido observado que a perda de empregos e negócios relacionada a medidas de distanciamento social tem um grande impacto nas ocupações com alta participação feminina, como trabalhos relacionados à saúde, educação, turismo, serviços de alimentação e bebidas e varejo. (ALON, et al, 2020, p.07; MENDES, 2020, p. 03)

Segundo relatório da ONU Mulheres chamado "Mulheres no centro da luta contra a crise COVID-19" (ONU MULHERES, 2020), em escala global, 70% dos trabalhadores de saúde em todo o mundo são mulheres, que estão, portanto, na linha de frente no combate à COVID-19.

No Brasil, são 85% de mulheres trabalhando no corpo de enfermagem. De acordo com reportagem do jornal *Le Monde* (2020), em média seis mulheres para cada homem ocupam os cuidados com a saúde durante a pandemia. Nessa perspectiva, Pimenta (2020, p.14) sinaliza que a pandemia tem cara de mulher porque são elas, na maioria, cuidadoras na saúde e nos lares.

Noutra senda, uma pesquisa elaborada por estudiosos do Bureau Nacional de Pesquisa Econômica demonstrou que nos oito países membros da OECD, enquanto 59% das mulheres consideravam a COVID-19 como um problema sério de saúde pública, 48,7% dos homens o faziam. Portanto, de acordo com a pesquisa realizada, diferenças de crenças, atitudes e comportamentos demonstram que as mulheres estão mais preocupadas com a pandemia do COVID-19 em suas consequências relativas à saúde pública e mais favoráveis às medidas restritivas e de distanciamento. (GALASSO, et al, 2020, p.05).

De acordo com Maria Andrea Loyola (2020, p. 03-04) essa tendência pode ser explicada pelo fato de que, historicamente, sempre foi atribuído às mulheres o cuidado com o corpo e com os doentes. Portanto, se para a mulher, houve o desenvolvimento de uma maior empatia e sensibilidade à dor do outro, para o homem, reconhecer-se doente parece significar uma perda de força, atributo definidor do masculino.

No que tange à sobrecarga pelo trabalho não remunerado exercido pelas mulheres no âmbito privado, o fechamento de escolas e creches aumentou massivamente as necessidades de cuidado infantis, além das várias outras atividades realizadas no âmbito doméstico, cuja demanda cresceu exponencialmente em virtude do tempo que passou a ser dispendido nos lares.

Além disso, os serviços prestados pelas empregadas domésticas, em regra, não tem natureza de essenciais, razão pela qual, muitas destas foram dispensadas durante a pandemia. De acordo com pesquisa feita pelo Instituto Locomotiva entre 14 e 15 de abril de 2020, 39% dos empregadores de diaristas renunciaram ao serviço destas profissionais, sem, entretanto, manter o pagamento das diárias. (LOCOMOTIVA, 2020)

Não obstante, através de Decreto Estadual, o estado do Pará contrariou o disposto no Decreto Federal nº 10.282 e nas recomendações prescritas pelo Ministério Público do Trabalho, ao considerar o serviço doméstico como essencial e, portanto, indicar que as empregadas domésticas deveriam continuar trabalhando na pandemia. Somente após inúmeras críticas, o Governo Estadual do Pará voltou atrás, limitando o serviço doméstico essencial aos desempenhados por cuidadores de criança, idoso, pessoa enferma ou incapaz.

Nesta ótica, considerando os moldes da divisão sexual do trabalho e do cuidado, constituída a partir de processos de naturalização de papéis sociais, moldados para justificar a exploração não economicamente valorada desse trabalho, não causa estranheza que a Pandemia do COVID-19 tenha um impacto particular, com efeitos desproporcionais para as mulheres.

Pesquisa realizada pela Universidade Federal do Paraná, em parceria com a Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista revelou que durante a pandemia, no trabalho remoto, as condições de trabalho para as mulheres são mais intensas, seja em relação ao tempo das jornadas ou aos dias trabalhados. O recorte sobre o número de filhos demonstrou que, para as mulheres com dois filhos, há tendência crescente de trabalhar mais dias por semana, e decrescente nas mulheres sem filhos. O mesmo não se observa em relação aos homens com filhos. Ainda, na pesquisa, apareceu com frequência expressiva, entre as mulheres, termos relacionados à dificuldade de

concentração e às frequentes interrupções durante a atividade laboral no ambiente doméstico. Por outro lado, para os homens, a dificuldade usualmente estava conectada à falta de contato com os colegas. (BRIDI, *et al*, 2020, p.04)

Para Abreu e outros (2020, p. 09) o Coronavírus parece impor uma nova sobrecarga para as mulheres, na medida em que demanda, para além das tarefas domésticas e de cuidado, a obrigação de disponibilidade emocional integral e ininterrupta para o núcleo familiar.

Por tal razão, em junho de 2020 o Escritório USP Mulheres lançou a campanha “A USP unida pela igualdade de gênero”, visando conscientizar a comunidade universitária sobre a importância de uma tão necessária divisão justa de tarefas domésticas e de cuidados, sobretudo durante o período de distanciamento social. Assim, ao incentivar os homens a assumirem as tarefas e equilibrar o cotidiano nos lares, busca-se transformar as relações de gênero a partir do ambiente doméstico. (USP MULHERES, 2020)

A antropóloga Denise Pimenta analisou o caráter generificado da epidemia do vírus Ebola, que matou mais mulheres do que homens entre 2013 e 2016, relacionando com experiência do cuidado em Serra Leoa – África:

Entendendo a epidemia como *locus* privilegiado para a compreensão das estruturas de uma sociedade, podendo descortinar conflitos políticos e desigualdades sociais e econômicas, dediquei-me à feitura de uma etnografia na Serra Leoa, durante 9 meses, momento em que morei em Freetown, a capital do país, e também em comunidades rurais. Na medida em que a epidemia neste país matou mais mulheres do que homens, busquei entender o porquê deste fato. Para tanto, segui as histórias de três mulheres mortas por conta do vírus: Jinnah Amana da comunidade de Komende-Luyama, Isha Tullah de Devil Hole e Fatmata de John Thorpe. A partir de um intenso trabalho de campo, concluí que a maior mortandade de mulheres serra-leoenses estava diretamente relacionada ao trabalho do cuidado dispendido a seus familiares e amigos. Deste modo, a epidemia do ebola na Serra leoa era generificada, colocando mulheres em risco por conta da pesada responsabilização destas perante a trama de parentesco e afetos. Diante disto, cunhei o termo “cuidado perigoso” como uma categoria boa para pensar as relações de gênero por detrás da epidemia do ebola na Serra Leoa”. (PIMENTA, 2019, p.08).

Com efeito, a pesquisa realizada pela estudiosa parece demonstrar que toda pandemia/endemia/epidemia é marcada por questões raça, gênero e classe social, não sendo um fenômeno democrático, que atinge a todas e todos

indiscriminadamente. Assim, com a intensificação da sobrecarga do cuidado doméstico, além do fardo usual de sua manutenção, a casa se tornou um lugar de extremo risco para as mulheres. Segundo Pimenta (2020, p. 12), o mesmo “amor” que cuidava, colocava meninas e mulheres em situações de vulnerabilidade, considerando que muitas foram contaminadas enquanto cuidavam de seus familiares.

No mesmo sentido prevê a reflexão formulada por Judith Butler em entrevista concedida ao Jornal Le Monde Diplomatique Brasil (DOMINGUEZ; ZEN, 2020):

[...] o que a interseccionalidade nos permite ver é que uma ameaça de doença e morte aumenta em populações que acumulam categorias de discriminação, aqueles corpos que não podem escolher a qual minoria pertencem por estarem com mesma intensidade na interseção de várias minorias.

A mesma autora, na entrevista concedida ao jornal “Le Monde Diplomatique Brasil” reconhece que a sensação de precariedade em meio à crise não é distribuída de modo igualitário, haja vista que, sob a perspectiva neoliberal, alguns corpos parecem valer mais do que outros.

Tratando sobre a pandemia do COVID-19, dispõe Denise Pimenta (2020, p. 17):

Sabendo que toda pandemia é generificada, racializada e tem classe social, pode-se dizer que a crise do novo coronavírus no Brasil tem cara de mulher preta e periférica e, muitas vezes, deficiente. Ou seja, a pandemia afeta, mesmo que não mate, a base da pirâmide social brasileira.

Também é o entendimento de Boaventura de Sousa Santos, ao afirmar que toda quarentena é sempre discriminatória, mais difícil para certos grupos sociais do que para outros, especialmente para o grupo de pessoas responsáveis pelo cuidado, cuja missão é tornar possível a quarentena ao conjunto da população. (2020, p. 15)

O sociólogo utiliza a metáfora do “Sul”, para designar não um local geográfico, mas um espaço-tempo político, social e cultural, buscando narrar a perspectiva das pessoas que têm sofrido de forma mais aguda, justamente por

haver distintas formas de dominação que causam sofrimento. (SANTOS, 2020, p. 15).

Sobre as mulheres na pandemia, o mesmo autor afirma (2020, p.16):

Com as crianças e outros familiares em casa durante 24 horas, o stress será maior e certamente recairá mais nas mulheres. O aumento do número de divórcios em algumas cidades chinesas durante a quarentena pode ser um indicador do que acabo de dizer.

Ainda, relativamente ao lar, não mais considerado reduto de segurança e tranquilidade, no contexto pandêmico consolidou-se como um ambiente hostil às mulheres. O uso indiscriminado de bebidas alcoólicas, o desemprego, a crise econômica, o distanciamento das redes de apoio, e a própria noção de insegurança causada pela pandemia vêm elevando o nível de estresse e conflitos no ambiente doméstico, implicando no aumento dos casos de violência física e sexual contra as mulheres em todo o mundo. (ABREU, et al, 2020, p. 30)

Segundo Relatório produzido pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), no Brasil, os casos de feminicídio cresceram 22,2%, entre março e abril de 2020, em 12 estados do país, comparativamente ao ano passado. Sobre o crescimento dos índices de violência contra as mulheres durante a pandemia, chefe da ONU, se pronunciou: “A combinação de tensões econômicas e sociais provocadas pela pandemia, bem como restrições ao movimento, aumentaram dramaticamente o número de mulheres e meninas que enfrentam abusos, em quase todos os países”.

De acordo com Anita Oliveira (2020, p.03), sobretudo em virtude do aumento dos números da violência doméstica, chamada pela autora, inspirada em bell hooks (2019, p. 96) de violência patriarcal, termo mais útil por lembrar ao ouvinte a relação com a dominação masculina, o isolamento social desmascara a necessidade de repensar o espaço doméstico. O lar, objeto de estudo das Geografias Feministas, revela-se como um local de opressão patriarcal para mulheres e crianças, de modo a descaracterizar a visão dominante da residência (como “doce lar”) reproduzida pela geografia humanística - amparada na experiência do homem “universal”.

## 4.2 INTENSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO E O APROFUNDAMENTO DA PRECARIEDADE TRABALHISTA SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO

Durante a pandemia, em razão da obrigação de distanciamento social que colocou grande parte das pessoas dentro dos seus lares, o teletrabalho foi inserido na dinâmica familiar sem que houvesse uma preparação adequada para a utilização da mencionada modalidade. Associado a isso, a interrupção das aulas presenciais em escolas e creches passou a demandar ainda maior presença dos responsáveis pelas crianças em idade escolar.

Alon e colaboradores (2020, p.03) acreditam que a crise do COVID-19 pode trazer algumas mudanças com potencial de reduzir a desigualdade de gênero. Os autores entendem que os papéis de gênero podem ser revertidos no contexto da crise, baseando-se na flexibilização dos arranjos de trabalho e nas mudanças nas normas sociais de comportamento.

Entretanto, tal compreensão formulada com enfoque na sociedade estadunidense, parece não ser verificável no Brasil, território onde a intensificação do convívio familiar no contexto do isolamento social e a flexibilização das jornadas laborais para modalidade do teletrabalho vêm implicando na agudização dos estereótipos atribuídos ao feminino e da sobrecarga enfrentada pelas mulheres trabalhadoras, sobretudo as mães.

De acordo com Anita de Oliveira (2020, p. 161) o teletrabalho e seus desmembramentos, a exemplo de *webconferências*, *lives*, mapeamentos e atualizações em tempo real, demonstram que a desaceleração proposta nas primeiras semanas do isolamento social em virtude da pandemia do COVID-19 não mais correspondem às expectativas. Assim, haveria uma distorção dessa ideia, tornando as práticas de aprisionamento às telas uma forma de aceleração da vida cotidiana que serviria aos interesses patronais.

A frequente exigência de ampliação do tempo destinado à “reprodução econômica” e consequente redução do tempo livre para o trabalhador, reflete-se num fenômeno que é apresentado de maneira distinta para homens e mulheres, relativamente à manutenção da estrutura da divisão sexual do trabalho. (DEDECA, 2008, p. 288).

De acordo com Huws (2017, p. 120), a situação das mulheres postas em regime de teletrabalho é influenciada diretamente pela opressão de gênero. A partir do desenvolvimento tecnológico e da difusão do teletrabalho, este passou a ser concebido como uma oportunidade para as mulheres que priorizavam a família. A autora cita o embasamento teórico formulado por Fiorin (1988), para quem a formação ideológica machista considera o trabalho feminino como menos importante que o masculino, e que, portanto, deveria ser encaixado entre as tarefas domésticas.

O teletrabalho pode significar a confusão entre trabalho produtivo (remunerado) e trabalho reprodutivo (doméstico) para as mulheres, resultando na dificuldade de delimitação das jornadas específicas para a realização de cada uma das tarefas, deixando o tempo livre encurralado entre tantas atividades. A lógica de produtividade característica do modelo de acumulação flexível pode ser erigida durante o trabalho remoto, com a ampliação do tempo de trabalho e de sua intensidade. (SOLON *et al*, 2020, p. 22)

Nesta senda, preconizam Abreu e outros (2020, p.17):

A repartição dos afazeres domésticos na sociedade capitalista atual aponta que o acesso das mulheres ao trabalho de reprodução econômica não lhes subtraiu a responsabilidade pelas tarefas domésticas em situação de desigualdade em relação aos homens, seja numa perspectiva de execução direta de tais afazeres, seja em uma ótica de delegação destes.

Para Flávia Biroli, em entrevista concedida para *Revista Inter-Legere* (2020, p.02), os efeitos da pandemia têm impacto de gênero imediato sobre as relações de trabalho e cuidado. Para a autora, o COVID-19 “pressionou ainda mais os circuitos privados do cuidado, com a suspensão do ensino presencial nas escolas e necessidade de cuidar das pessoas que adoecem.” Em outro aspecto, a estudiosa elenca a vulnerabilidade econômica decorrente da pandemia vivenciada pelas mulheres trabalhadoras informais e desempregadas.

Ainda, também merece destaque o fato das mulheres ocuparem a base dos serviços considerados essenciais. O sistema de cuidados exigidos pela saúde pública e na vida privada é exercido, majoritariamente por mulheres negras e de baixa renda. Logo, são mais impactadas pela crise econômica e

sanitária provocada pela pandemia as trabalhadoras domésticas, funcionárias dos serviços de limpeza urbana e hospitalar, funções ligadas ao abastecimento, farmácias, supermercados, além das mulheres que laboram nas profissões da área de saúde, aumentando seu risco de contaminação. (OLIVEIRA, 2020, p. 157)

Portanto, duplamente delicada é a situação das trabalhadoras domésticas na pandemia, visto que de um lado enfrentam uma maior carga de atividades devido ao aumento da demanda na própria residência e na patronal, considerando o fechamento de creches e escolas, e de outro lado, a possibilidade de perda de renda quando dispensadas sem a manutenção do pagamento. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Instituto Locomotiva, no Brasil, cerca de 6,5 milhões de trabalhadoras domésticas laboram para 11% das famílias brasileiras.

Dos próprios dados fornecidos pela ONU MULHERES, há evidências de que impactos econômicos da pandemia têm afetado em maior grau as mulheres, principalmente as que trabalham em empregos mal remunerados e trabalhos informais. As trabalhadoras informais perderam seus meios de sustento quase imediatamente, em geral sem possibilidade de substituição de fonte de renda. Dados divulgados em 2018 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) revelam que o trabalho informal representa 42% do labor feminino, enquanto simboliza apenas 20% do trabalho masculino.

Com efeito, relativamente ao aspecto laboral, as mulheres sofrem as consequências econômicas e sanitárias da pandemia do COVID-19 de forma mais direta, por serem maioria nas ocupações mais afetadas, seja como profissional de saúde, empregada doméstica, trabalhadora informal, ou trabalhadora da área de serviços. Além disso, a intensificação do teletrabalho pautado no modelo de acumulação flexível no contexto pandêmico, associada à divisão sexual do trabalho e do cuidado impacta na sobrecarga e precarização do cotidiano das mulheres postas na referida modalidade, como será visto a seguir.

### **4.3 UM OLHAR PARA A DISTRIBUIÇÃO DE TEMPO DE TRABALHO PAGO E NÃO PAGO PARA AS MÃES EM TELETRABALHO**

Como já visto anteriormente, o trabalho doméstico e de cuidado foi paulatinamente sendo naturalizado como atributo feminino, de modo a estruturar a organização social pautada na divisão sexual do trabalho. Para Federici (2019, p. 42) a natureza não remunerada do trabalho doméstico realizado pelas mulheres tem sido a arma mais poderosa no fortalecimento de sua invisibilização, impedindo que seja questionado.

Assim, a partir desta lógica, sendo o trabalho doméstico considerado uma expressão da natureza e personalidade femininas, o processo de recusa da assunção dessa responsabilidade perpassa por uma ruptura com as expectativas postas sobre as mulheres e sobre a noção de suas essências incrustadas pelo patriarcado em conjunção com o capitalismo e só a partir daí é concebível a reestruturação das relações sociais.

A seguir serão analisados os elementos que marcam a sobrecarga das mulheres dentro dos relacionamentos, sobretudo no contexto do teletrabalho em virtude da pandemia do Coronavírus, a partir do qual será demonstrada a importância da efetivação do direito à desconexão e do direito fundamental à conciliação das vidas privada e laboral na perspectiva feminina.

#### **4.3.1 Relacionamentos, sobrecarga e acúmulo de jornadas numa sociedade marcada pela desigualdade de gênero**

No contexto brasileiro, dados divulgados pelo IBGE na PNAD Contínua 2019 demonstram que as mulheres dedicam mais horas aos afazeres domésticos e ao cuidado de pessoas, mesmo em situações ocupacionais iguais às dos homens, como abordado no Capítulo 2 do presente trabalho.

Mayor e colaboradoras (2020, p.185) dedicaram-se a analisar as perspectivas sobre o lazer das mulheres durante a pandemia. Em seus estudos, foram demonstradas discrepâncias entre mulheres e homens em relação à frequência de participação em atividades de lazer, o que chama a

atenção para a possibilidade de interferência das desigualdades de gênero experimentadas nas condições laborais e no espaço doméstico, na vivência de atividades de lazer.

Em síntese, as mulheres, sobretudo as mães, durante a pandemia, estão ainda mais sobrecarregadas com as atividades domésticas e de cuidado, além de suas atribuições profissionais, resultando em uma redução considerável de tempo livre e lazer.

De acordo com pesquisa que culminou na publicação do relatório *Sem Parar: O trabalho e a vida das mulheres na pandemia*, constatou-se que pelo menos 50% das mulheres brasileiras passaram a cuidar de alguém na pandemia. A partir de um recorte racial, fica mais evidente a situação de desvantagem enfrentada: 52% das mulheres negras passaram a se responsabilizar pelo cuidado de alguém, contra 46% das brancas e 50% das indígenas ou amarelas. (2020, p.11)

Assim, é preciso considerar as interseções de gênero com os elementos de raça/etnia, classe, orientação sexual e geração, implicando em diferentes formas de opressão que se materializam da dinâmica do sistema patriarcal-capitalista-racista.

Denise Pimenta leciona que “toda pandemia é racializada” (2020, p.16), em vista que as mulheres responsáveis pelo cuidado são em sua maioria negras. Sobre o tema, Flávia Biroli (2018, p.56) enfatiza como as mulheres são afetadas pela divisão sexual do trabalho de forma distinta: “Cuidam em condições diversas, dependendo de sua posição de classe, em relações conformadas pelo racismo estrutural e institucional”.

Sobre as relações raciais e a relação com a pandemia, Janaína Mendes (2020, p.04) alerta:

Por decorrência de uma herança colonial e racista que sustenta os pilares da nossa estrutura de economia e trabalho ainda hoje, é gritante a disparidade de raça, gênero e classe. Assim, a maioria das mulheres no nosso país, principalmente mulheres negras, enfrentam uma realidade de enorme vulnerabilidade. Desta forma, ajustes que ajudem a evitar a exacerbação de desigualdades duradouras são cruciais à medida que nos recuperamos desta crise.

A adoção da delegação baseada na terceirização do trabalho doméstico necessariamente implica em uma “hierarquia entre mulheres”, estrutura que reforça os moldes de exploração dentro da própria divisão sexual do trabalho. (BIROLI, 2018).

Conforme dados do IBGE (2016), no Brasil, em 2015, crianças e adolescentes eram equivalentes a 21,0% da população, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD 2015. Especialmente para as crianças, seres em desenvolvimento, para os quais o convívio social consegue ser ainda de maior importância, as mudanças comportamentais impostas pela rotina do isolamento social imposto em decorrência da pandemia do COVID-19, trouxeram notáveis consequências emocionais e psicológicas.

Sobre as crianças durante a pandemia, assevera Anita de Oliveira (2020, p.156):

[...] o estresse de uma mudança brusca de rotina, a suspensão das brincadeiras nos espaços públicos – o parque, a praça e outras áreas comunitárias -, a restrição do movimento ao espaço da casa, diminuição da ludicidade corporal com a falta de convívio com outras crianças. Para piorar, as variadas formas de violência “doméstica” que incidem particularmente sobre crianças e mulheres fazem com que o tema do isolamento social nos leve a uma preocupação ainda maior quanto aos riscos ligados aos abusos, à negligência e à exploração infantil.

A cientista social Alessandra Minello (2020) utiliza a designação *maternal wall* para referir-se aos obstáculos que limitam e segregam as mães que trabalham, que em tradução livre seria equivalente ao “muro materno”. A partir dessa ideia, a maternidade é vista como um empecilho à vida profissional da mulher e o desenvolvimento de sua carreira.

Nos lares chefiados por mães-solo, o desafio é ainda maior. Segundo o Conselho Nacional de Justiça, com base no Censo Escolar 2010, mais de cinco milhões de estudantes não tinham o nome do pai no documento de identidade (CNJ, 2015).

Alguns periódicos estrangeiros já fornecem dados que sugerem que o COVID-19 está prejudicando a produtividade das pesquisas realizadas por mulheres. Segundo a Lily, publicação do Washington feita apenas por

mulheres, a produção científica das mulheres caiu drasticamente durante a quarentena e isolamento social enquanto a dos pesquisadores homens subiu pelo menos 50%.

A tabela abaixo também demonstra como a desigualdade na distribuição das tarefas domésticas e de cuidado impacta a produção científica das mulheres. Verifica-se que mesmo as mulheres sem filhos alcançaram índice substancialmente inferior na submissão de artigos científicos como haviam planejado do que os homens com filhos. Portanto, a produtividade acadêmica dos homens foi notavelmente menos afetada pela pandemia.

Tabela 4 – Índice de docentes que submeteram artigos científicos como o planejado.

HOMEM SEM FILHOS	HOMEM COM FILHOS	MULHER SEM FILHOS	MULHER COM FILHOS
76%	65,3%	56,4%	47,4%

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados fornecidos pelo projeto “Parent in Science” da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS, 2020, p.05)

De tal modo, a pandemia apenas escancara os desafios impostos às muitas mulheres e mães que precisam trabalhar em múltiplas jornadas. Os moldes da divisão sexual do trabalho que já sobrecarregavam as mulheres agravaram-se durante o período de isolamento social em decorrência da pandemia.

#### **4.3.2 O direito fundamental à conciliação da vida privada e vida laboral na perspectiva feminina: a necessidade de desconexão no teletrabalho das trabalhadoras**

De acordo com pesquisa empreendida em Portugal, é comprovada uma assimetria considerável entre homens e mulheres na transição para o teletrabalho durante a pandemia. Considerando que o confinamento obriga o compartilhamento do espaço doméstico entre os membros dos núcleos familiares, a compatibilização entre labor e vida familiar revela-se desafiadora.

O novo contexto parece reforçar as antigas assimetrias de gênero quanto à distribuição do trabalho doméstico e de cuidado. (SILVA, *et al*, 2020, p. 05)

Com efeito, a partir das diversas pesquisas utilizadas ao longo do presente trabalho, que evidenciam a situação de sobrecarga enfrentada pelas mulheres trabalhadoras, faz-se necessário o questionamento acerca da compatibilidade da manutenção dessa dinâmica com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da conciliação das vidas privada e laboral.

Apesar da origem etimológica de seu vocábulo estar associada a um instrumento medieval de tortura, o trabalho foi historicamente concebido como um dignificador dos seres humanos, permitindo a oportunidade de progresso e melhoria em suas próprias vidas.

Entretanto, a partir da crise do *welfare state* e do modelo taylorista, com a consequente emergência do neoliberalismo, passou a reinar lógica da acumulação flexível, chamada por Ricardo Antunes de “sociedade dos adoecimentos” no trabalho. A implantação dos sistemas *just-in-time* e da introdução dos ganhos salariais vinculados à produtividade e lucratividade deram o tom dessa reestruturação produtiva que culminou na flexibilização, informalidade e profunda precarização das condições de trabalho da classe proletária. (ANTUNES, 2018, p. 155)

O professor Jorge Luiz Souto Maior em 2003 já falava sobre a importância do direito à desconexão ou o direito ao “não trabalho”. De acordo com ele, esse direito deve ser encarado por uma perspectiva técnico-jurídica, com o intuito de identificar a existência do “não trabalho” como um bem da vida apto a ser tutelado por meio de uma pretensão deduzida em juízo. Não obstante, o próprio autor reconhece a dificuldade em falar do não-trabalho, haja vista a ideia dominante do trabalho como fator dignificante e responsável pela socialização do indivíduo. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 03)

Para o mesmo autor, o direito ao não-trabalho pode ser conceituado como o direito de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, destacando-se a importância da efetiva desconexão com o trabalho durante o período extrajornada. (2003, p. 03)

Portanto, forma essencial de tutela deste direito é a integração dos trabalhadores à observância da limitação da jornada de trabalho, consagrada pela legislação. Ocorre que, haja vista o caráter excepcional do teletrabalho, previsto no art. 62, III, da CLT, ao dispor que a mencionada modalidade não está sujeita às disposições da CLT sobre a jornada laboral, como abordado no Capítulo 3, há maior dificuldade nessa implementação. O próprio Jorge Souto Maior (2003, p.12) antes da regulamentação do teletrabalho, já o concebia como uma agressão sensível ao direito ao não-trabalho, pois, nesse caso a confusão entre a vida privada do empregado e o seu trabalho é ainda mais evidente, considerando que geralmente, sua residência se transforma em local de labor.

Com efeito, o direito à desconexão do trabalho está diretamente vinculado ao direito à intimidade, ao resguardar a vida privada do trabalhador. De acordo com Gustavo Garcia (2018), a limitação da duração do trabalho, direito previsto no inciso XIII do art 7º da CF, é indispensável à efetivação da dignidade da pessoa humana, por proteger a integridade e harmonia física e psíquica do trabalhador.

Portanto, a utilização das tecnologias para prolongar o tempo da jornada de trabalho parece contribuir para o enfraquecimento do trabalhador, tanto sob a perspectiva individual quanto coletiva, na medida em que o desumaniza, o sobrecarrega e provoca seu esgotamento.

Especialmente no que tange às mulheres postas em regime de teletrabalho durante a pandemia do Coronavírus, Denise Fincato (2020) questiona a adoção do teletrabalho como instrumento ao adoecimento físico e mental destas trabalhadoras, por não haver a limitação da jornada de trabalho nem o pagamento de horas extraordinárias.

#### **4.4 A TEORIA DO IMPACTO DESPROPORCIONAL E SUA APLICABILIDADE NO COMBATE À DESIGUALDADE DE GÊNERO EM TEMPOS DE COVID-19**

A teoria do impacto desproporcional teve origem no caso *Griggs vs. Duke Power Co*, em 1970, no qual a Suprema Corte norte-americana concebeu o caráter discriminatório da aplicação de um teste para os funcionários da companhia *Duke Power*. Tal compreensão se deu a partir do impacto desproporcional do referido processo seletivo, em virtude da desigualdade material existente entre as pessoas negras e brancas, que implicava na maior dificuldade enfrentada para que os negros ocupassem posições hierarquicamente superiores na organização.

De acordo com o ex-ministro do Supremo Tribunal Federal Joaquim Barbosa, a teoria do impacto desproporcional pode ser definida como:

[...] toda e qualquer prática empresarial, política governamental ou semigovernamental de cunho legislativo ou administrativo, ainda que não provida de intenção discriminatória no momento de sua concepção, deve ser condenada por violação do princípio da igualdade material se, em consequência de sua aplicação, resultarem efeitos nocivos de incidência especialmente desproporcional sobre certas categorias de pessoas. (GOMES, 2001, p.24)

Portanto, em outras palavras, através da identificação do impacto desproporcional, é possível conceber como condutas supostamente neutras podem trazer prejuízos ou desvantagens para determinados grupos vulneráveis.

Relativamente à discriminação de gênero, a Corte Europeia de Justiça aplicou a teoria do impacto desproporcional no caso *Bilka-Kaufhaus vs Von Hartz*, em 1986, ao reconhecer o teor discriminatório da recusa da concessão de pensão privada aos funcionários contratados em regime de tempo parcial. A corte entendeu pela violação da isonomia, haja vista que a maioria dos trabalhadores em tempo parcial seriam mulheres.

Com efeito, a partir da compreensão do patriarcado e de seus elementos de sustentação na sociedade, empreendida no Capítulo 2 do presente trabalho, resta evidente a existência de uma desigualdade de gênero fática. Relativamente ao mundo do trabalho e aos papéis sociais, a divisão sexual do trabalho historicamente implicou na atribuição das tarefas domésticas e de cuidado, tidas como reprodutivas, às mulheres, enquanto os homens foram dispensados dessas atividades, responsabilizados pelo trabalho considerado produtivo, próprio do âmbito público.

Assim, inobstante tenha ocorrido o rompimento com a dicotomia público-privada, ao considerar-se o ingresso massivo das mulheres no mercado de trabalho nas últimas décadas, não houve a reconfiguração da responsabilidade pelas tarefas domésticas. De acordo com os dados do IBGE elucidados no Capítulo 2, as mulheres permanecem sendo as principais responsáveis pela realização das atividades de manutenção e gestão do lar, além das demandas de cuidado, sobretudo de crianças e idosos.

Durante a pandemia, em meio à necessidade de implementação do distanciamento social, o teletrabalho se mostrou como uma alternativa para a manutenção dos empregos e da produção, sendo inclusive estimulado pelo Poder Público, através da Medida Provisória 927, que simplificou temporariamente seus requisitos formais. De acordo com Denise Fincato (2020), a desterritorialização e a atemporalidade são as notas identificadoras do teletrabalho. Como abordado no Capítulo 3, a utilização da referida modalidade traz vantagens e desvantagens, dentre as últimas a dificuldade de imposição de limites do tempo de jornada laboral e da efetivação do direito à desconexão do trabalhador.

De tal modo, apesar de não haver discriminação direta, com a utilização do teletrabalho, considerando a mencionada divisão sexual do trabalho e da decorrente desigualdade na divisão do trabalho doméstico não remunerado, há o acirramento da sobrecarga feminina.

De acordo com Fincato (2020), o cerne da problemática não está no teletrabalho ou na pandemia, mas nas entranhas sociais e o fato de que:

[...] a nova forma de trabalho pode estar contribuindo para o fortalecimento e a perpetuação das desigualdades e discriminações de gênero, agora não apenas no ambiente de trabalho, mas também no cerne doméstico, pois estas nunca deixaram de existir.

Portanto, a utilização do teletrabalho parece contribuir para a continuidade das práticas discriminatórias em relação à mulher, na medida em que esta, por estar em tempo integral no ambiente doméstico, é lida como sempre disponível, logo, passa a ser mais demandada, interrompida e sobrecarregada.

Com efeito, é plenamente aplicável a teoria do impacto desproporcional à situação de desvantagem enfrentada pelas mulheres quando da realização do

teletrabalho, especialmente no contexto pandêmico. As discriminações atuais tornaram-se mais sutis, revestindo-se de uma suposta igualdade formal entre os indivíduos. Assim, ensejando a utilização de mecanismos mais sensíveis de identificação das distorções.

## 5 CONCLUSÕES

A partir dos referenciais teóricos trabalhados, é possível perceber que a presente pesquisa buscou demonstrar a existência de prejuízos específicos para as mulheres trabalhadoras que foram inseridas no regime do teletrabalho em virtude da pandemia do COVID-19.

Para tanto, foi necessário delinear a estruturação do patriarcado e dos seus elementos de sustentação, sobretudo a divisão sexual do trabalho, responsável pela hierarquia e diferença socialmente construídas entre o que é considerado trabalho feminino e masculino. A atribuição da mulher ao ambiente privado foi basilar para a construção da desigualdade de gêneros que ainda persiste, mesmo com a reconfiguração da dicotomia público-privado ocorrida nas últimas décadas.

Os dados da PNAD Contínua 2019 analisados no Capítulo 2 comprovam a exposição teórica realizada, no sentido de que, as mulheres são mais responsabilizadas pelas atividades domésticas e de cuidado, haja vista que, mesmo quando comparam-se situações de mulheres ocupadas com homens desocupados, aquelas ainda despendem consideravelmente mais tempo realizando atividades domésticas não remuneradas.

De tal modo, restou demonstrado que a permanência da divisão sexual do trabalho na contemporaneidade está intimamente relacionada com as demandas do sistema capitalista neoliberal, beneficiário direto dessa exploração não remunerada do trabalho feminino, que implica na sobrecarga das mulheres trabalhadoras em razão das múltiplas jornadas enfrentadas no cotidiano, que só tende a aumentar durante a pandemia.

O teletrabalho, alternativa para a continuidade das relações laborais durante a vigência do distanciamento social, traz como consequência a flexibilização do trabalho e dos seus elementos de tempo e espaço, sobretudo em virtude da exclusão da referida modalidade das regras de limitação da jornada de trabalho promovida pela Lei 13.467/17. Somando isso à tendência de exacerbação do tempo em trabalho em virtude do contexto de crise laboral anterior à pandemia, tem-se a receita para o aprofundamento da precariedade trabalhista.

Para as mulheres, a experiência do teletrabalho durante a pandemia tem sido ainda mais sensível, haja vista a sobrecarga enfrentada pelas mesmas, que são obrigadas a desempenharem múltiplas jornadas de trabalho para manutenção própria e de suas famílias. Com efeito, para a efetivação do direito fundamental à conciliação entre as vidas laboral e pessoal na perspectiva feminina, é necessária a aplicação da teoria do impacto desproporcional no combate à desigualdade de gênero sob o aspecto laboral.

## REFERÊNCIAS

- ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: A subsunção real da viração, *Site Passapalavra/ Blog da Boitempo*. 2017, Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>> acesso em: 10 de outubro de 2020.
- ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: A era do nanoempreendedor de si? 2019, *Anais do 43o. encontro da ANPOCS*. Disponível em: <<http://anpocs.com/index.php/encontros/papers/43-encontro-anual-da-anpocs/st-11/st42/11873-uberizacao-do-trabalho-a-era-do-nanoempreendedor-de-si?path=43-encontro-anual-da-anpocs/st-11/st42>> Acesso em: 10 set 2020.
- ABREU DE OLIVEIRA, F.; MARQUES DE QUEIROZ, F.; DINIZ, M. I. Divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres no contexto da pandemia da COVID-19. *Revista Inter-Legere*, v. 3, n. 28, p. c21486, 2 set. 2020.
- ABRAMO, Laís Wendel. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?*. 2007. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.
- AGÊNCIA SENADO. Pesquisa do DataSenado aponta aumento da produtividade em decorrência do teletrabalho na pandemia. *Agência Senado*. Out 2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/10/02/pesquisa-do-datasenado-aponta-aumento-da-produtividade-em-decorrencia-do-teletrabalho-na-pandemia>> Acesso em: 10 nov 2020.
- ALFAGEME, Ana. O sonho do 'home office' vira pesadelo na pandemia. *El País*. 09 Aug 2020. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html>> Acesso em: 20 nov 2020.
- 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, Aug. 2013 .
- ALON, T., DOEPKE, M., OLMSTEAD-RUMSEY, J., & TERTILT, M. The impact of the coronavirus pandemic on gender equality. *Covid Economics Vetted and Real-Time Papers*, n. 4, 2020.
- ALÓS, Anselmo Peres; ANDRETA, Bárbara Loureiro. Crítica literária feminista: revisitando as origens. *Revista Fragmentum*. Santa Maria, v. 49, jan/jun 2017, p. 15-31.
- ANAMATRA- Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. 2º *Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho*. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>> Acesso em: 10. out 2020.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho; ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. *A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho*. São Paulo: Cortez, p. 35-48, 2001.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; AMORIM, Elaine Regina Aguiar; FERREIRA, Verônica Clemente. Os sentidos do trabalho da mulher no contexto da reestruturação produtiva. *Artigo apresentado no XV International Congress on Women's Health Issues*, São Pedro-SP. 2004. p. 07-11.

ARAUJO, Gildércia Silva Guedes. *Teletrabalho: Evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de Call-Center*. 2014, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande- PB.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões; HECKSHER, Marcos. *Mercado de trabalho e pandemia da Covid-19: ampliação de desigualdades já existentes?* 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

BBC BRASIL. Coronavírus: por que é fundamental 'achatar a curva' da transmissão no Brasil. *BBC Brasil*. Mar 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51850382>> Acesso em: 15 ago 2020.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. *O Direito do Trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

BIROLI, Flávia. *Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil*. Boitempo Editorial, 2018.

BIROLI, Flávia. Responsabilidades, cuidado e democracia. *Revista Brasileira de Ciência Política*, nº18. Brasília, setembro - dezembro de 2015, pp. 81-117.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília, DF, 10 de maio de 1943. Disponível em: <[www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/capa\\_clt\\_dinamica.htm](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/capa_clt_dinamica.htm)>. Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF. 5 de out. de 1988. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html)>. Acesso em: 20 set. 2020

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363/DF* - Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Pesquisa de Jurisprudência. Decisão: 17 abr. 2020. Disponível em:

<<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>>, acesso em: 10 de novembro de 2020.

BRAZ, Matheus Viana. A pandemia de covid-19 (sars-cov-2) e as contradições do mundo do trabalho. *R. Laborativa*, v. 9, n. 1, p. 116-130, abr./2020

BRIDI, Maria Aparecida; BEZERRA, Giovanna U.; ZANONI, Alexandre P. O *trabalho remoto e as condições das mulheres no contexto da pandemia COVID-19*. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020.

BRUSCHINI, Cristina. Mulher e trabalho: uma avaliação da década da mulher. In: *Mulher e trabalho: uma avaliação da década da mulher*. 1985. p. 147-147.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado?. *Revista brasileira de estudos de população*, v. 23, n. 2, p. 331-353, 2006.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CHAFETZ, Janet Saltzman. *Equidad y género: una teoría integrada de estabilidad y cambio*. 1992.

CONTI, Thomas V. *Crise Tripla do Covid-19: um olhar econômico sobre políticas públicas de combate à pandemia*. 2020.

COSKUN, S., DALGIC, H. *The Emergence of Procyclical Fertility: The Role of Gender Differences in Employment Risk*. University of Bonn and University of Mannheim, Germany, 2020.

COSTA, Ana Alice Alcântara. O Movimento Feminista no Brasil: dinâmica de uma intervenção política. In PISCITELLI, Adriana; MELO, Hildete Pereira; MALUF, Sônia Weidner; PUGA, Vera Lucia (orgs.) *Coleção olhares feministas*. Brasília, UNESCO/ Ministério da Educação, 2006, p. 51-82.

DA VEIGA, Aloysio Correa e SIVOLELLA, Roberta Ferme. "Dejà-vu histórico, normatividade e sociedade em mutação: o direito em quarentena nas medidas de prevenção contra a Covid-19". *ConJur*. São Paulo, 23 de abril de 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-abr-23/aloysio-correa-direito-quarentena-prevencao-covid>> Acesso em 27 set 2020.

DE BEAUVOIR, Simone. *O segundo sexo*. Nova Fronteira, 2014.

DEDECCA, Claudio Salvadori. Regimes de trabalho, uso do tempo e desigualdade entre homens e mulheres. *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*, p. 279-297, 2008.

DE FRANÇA, Ana Letícia; SCHIMANSKI, Édina. Mulher, trabalho e família.: Uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. *Emancipação*, v. 9, n. 1, p. 65-78, 2009.

DE 'gripezinha' a pacto, compare pronunciamentos de Bolsonaro na crise do coronavírus. *Folha de S.Paulo*, São Paulo, 8 de abr. de 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/04/de-gripezinha-a-pedido-por-uniao-compare-os-pronunciamentos-de-bolsonaro-na-crise-do-coronavirus.shtml>> acesso em 28. ago. 2020

DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de Coronavírus. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Belo Horizonte, Edição Especial, Tomo 1, p. 171-191, julho de 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores* - 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019.

DELPHY, Christine; LEONARD, Diana. *Familiar exploitation: A new analysis of marriage in contemporary western societies*. Cambridge: Polity Press, 1992.

DE MORAES, Lorena Lima; LIMA, Andressa Lidicy Morais. O anoitecer feminista da pandemia no brasil. *Revista Inter-Legere*, v. 3, n. 28, p. c22555-c22555, 2020.

DE OLIVEIRA, Fernanda Abreu; DE QUEIROZ, Fernanda Marques; DINIZ, Maria Ildiana. Divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres no contexto da pandemia da COVID 19. *Revista Inter-Legere*, v. 3, n. 28, p. c21486-c21486, 2020.

DE OLIVEIRA, Priscilla Pellegrino. A quarta onda do feminismo na literatura norte-americana. *Palimpsesto-Revista do Programa de Pós-Graduação em Letras da UERJ*, v. 18, n. 30, p. 67-84, 2019.

DE GOUGES, Olympe. Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã. *DIREITO E DEMOCRACIA*, p. 459, 1791.

DE SOUSA SANTOS, Boaventura. *A cruel pedagogia do vírus*. Editora Almedina, 2020.

DOMINGUEZ, Juan; ZEN, Rafael. Entrevista com Judith Butler: Quando a economia se torna o berro agonizante dos eugenistas. *Le Monde Diplomatique Brasil*, Acervo Online, 13 de maio de 2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/quando-a-economia-se-torna-o-berro-agonizante-dos-eugenistas/> . > Acesso em: 30 set 2020.

ENGELS, Friedrich. *A origem da família, da propriedade privada e do Estado* (Leandro Konder, Trad.) São Paulo: Global. 2009. Texto original publicado em 1884.

E SILVA NETO, Manoel Jorge. A edição de medidas provisórias em tempos de coronavírus. *Direito do trabalho na crise da COVID-19*, 2020, P.202..

FACIO, Alda; FRIES, Lorena. Feminismo, Género y Patriarcado. *Revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires*. Año 3, Número 6, Primavera 2005, Pags 259-294.

FEDERICI, Silvia. *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. Editora Elefante, 2019.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Míniaurélio: o dicionário da língua portuguesa*. 3 ed. totalmente rev. e ampl. Rio de Janeiro: Positivo, 2008.

FINCATO, Denise. As trabalhadoras em home office: Inclusão excluída no trabalho e nos lares durante a pandemia. *Jota*. Set. 2020. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/elas-no-jota/as-trabalhadoras-em-home-office-10092020>> Acesso em: 15 out. 2020.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. *Revista eletrônica [do] TRT da 9ª Região*. Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em: 30 abr. 2020.

FLORESTA, Nísia. *Direitos das Mulheres, Injustiça dos Homens*. 4ª edição. São Paulo: Ed. Cortez, 1989.

FONTOURA, Natalia; PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; VASCONCELOS, Márcia. Pesquisas de uso do tempo no Brasil: contribuições para a formulação de políticas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal. *Revista Econômica*, Rio de Janeiro, v.12, n.1, p.11-46, jun. 2010.

FREITAS, Rodrigo Rocha de. *Direito cibernético: as contribuições epistemológicas da teoria cibernética de Norbert Wiener*. São Paulo, 2011.

FRIEDAN, Betty. *Mística feminina*—Tradução de Áurea B. Weissemberg. Rio de Janeiro: Vozes, 1971.

GALASSO, Vincenzo et al. *Gender differences in COVID-19 related attitudes and behavior: Evidence from a panel survey in eight OECD countries*. National Bureau of Economic Research, 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. (2018). *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GAULEJAC, Vincent de. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. In: *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. 2007. p. 338-338.

GOMES, Joaquim Barbosa. *Ação Afirmativa e o princípio da igualdade*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 24.

GOULART, Adriana da Costa. Revisitando a espanhola: a gripe pandêmica de 1918 no Rio de Janeiro. *História, ciências, saúde-Manguinhos*, v. 12, n. 1, p. 101-142, 2005.

- HARAWAY, Donna. , *Simians, Cyborgs, and Women. The Reinvention of Nature*. New York, Routledge, 1991.
- HARVEY, David. *Condição pós-moderna - uma pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural*. trad. de Adail Sobral e Maria Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 1992.
- HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. *Cadernos pagu*, n. 17-18, p. 139-156, 2002.
- HIRATA, Helena, *Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparada*. Fundação Friedrich Ebert Stiftung Brasil, n.7, 2015.
- HIRATA, Helena. Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais. *Cadernos de crítica feminista*, p. 80-107, 2009.
- HOBBSBAWN, Eric J. *A era das revoluções 1789-1848*. 16. ed. Tradução de Maria Tereza L. Teixeira e Marcos Penchel. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.
- HUWS, Ursula. Where did online platforms come from? The virtualization of work organization and the new policy challenges it raises. In: *Policy Implications of Virtual Work*. Palgrave Macmillan, Cham, 2017. p. 29-48.
- IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa nacional de amostra de domicílios contínua- PNAD Contínua 2019*. Outras formas de trabalho. Rio de Janeiro. 2020.
- IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA.-*Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD COVID19*. Rio de Janeiro. 2020.
- IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa nacional de amostra de domicílios contínua- PNAD Contínua 2018*. Rio de Janeiro. Características adicionais do mercado de trabalho. 2019.
- IPEA- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo*. 2020. Disponível em: < <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencial-de-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato-no-brasil-e-no-mundo/> > Acesso em: 20 nov 2020.
- KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena et al. (Orgs.). *Dicionário crítico feminino*. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 67-76.
- LACERDA, Rosângela Rodrigues Dias de; VALE, Sílvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. “Passar a boiada” em tempos de pandemia: estratégias do executivo federal para reformar a clt durante a crise do Coronavírus. *Direito UNIFACS–Debate Virtual*, n. 241, 2020.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*, 2020, 12ª Edição, São Paulo: Saraiva Educação.

LERNER, Gerda. *The creation of patriarchy*. Oxford University Press, USA, 1986.

LEPLETIER, Evandro; CRUZ, Lucineide. *Gestão do Teletrabalho (Home Office) no Brasil: Casos do Serpro e TCU e métodos para a implantação*. 1ª ed. Brasília: Fácil Editora, 2018.

LIMA, Andressa Lidicy Moraes; DE MORAES, Lorena Lima. A PANDEMIA DE COVID-19 NA VIDA DE MULHERES BRASILEIRAS. *Revista Inter-Legere*, v. 3, n. 28, p. c22568-c22568, 2020.

LINO, Walber Vinicius Fernandes. *O teletrabalho e a duração da jornada laboral*. Rio de Janeiro, 2017.

LOCOMOTIVA. 39% dos patrões dispensaram diaristas sem pagamento durante pandemia, aponta pesquisa. *Instituto Locomotiva*. Abr 2020. Disponível em: <<https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/2020/04/23/G1-39-dos-patr%C3%B5es-dispensaram-diaristas-sem-pagamento-durante-pandemia-aponta-pesquisa>> Acesso em: 10 set 2020.

LOYOLA, Maria Andrea. Covid-19: uma agenda de pesquisa em torno das questões de gênero. *Physis*, Rio de Janeiro, v. 30, n. 3, e300312, 2020. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-73312020000300311&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73312020000300311&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 19 Nov. 2020.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das medidas provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. *Academia Brasileira de Direito do Trabalho*, 2020.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. Saraiva Educação SA, 2020.

MARTINEZ, Luciano; DOS SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam. O dever de acomodação razoável em favor dos empregados imunodeficientes nos tempos do coronavírus. *Direito do trabalho na crise da COVID-19*, 2020, p. 257.

MAYOR, Sarah Teixeira Soutto; DE SOUSA SILVA, Marcília; LOPES, Carolina Gontijo. Perspectivas sobre o Lazer das Mulheres com a Pandemia do Novo Coronavírus. *LICERE-Revista do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer*, v. 23, n. 3, p. 163-189, 2020.

MENDES, Janaína Dutra Silvestre. *As mulheres a frente e ao centro da pandemia do novo coronavírus*. 2020. Disponível em: [http://www.nepp-dh.ufrj.br/artigo\\_20\\_05\\_2020\\_doutora\\_Janaina.pdf](http://www.nepp-dh.ufrj.br/artigo_20_05_2020_doutora_Janaina.pdf). Acesso em 11.ago.2020.

MIES, Maria. Origens sociais da divisão sexual do trabalho. A busca pelas origens sob uma perspectiva feminista. *Revista Direito e Práxis*, [S.l.], v. 7, n. 3, p. 838-873, set. 2016. ISSN 2179-8966. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/25360>>. Acesso em: 30 set. 2020.

MINELLO, Alessandra. The pandemic and the female academic. *Nature*, v. 10, 2020.

MOURA, Marcelo. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2014

MORENO, Renata Faleiros Camargo. *Entre a família, o Estado e o mercado: mudanças e continuidades na dinâmica, distribuição e composição do trabalho doméstico e de cuidado*. 2019. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

NETTO, Nilo Silva Pereira; DA LUZ, Nanci Stancki. Reestruturação produtiva e divisão sexual do trabalho: reflexões sobre o trabalho feminino contemporâneo, *Mediações-Revista de Ciências Sociais*, v. 16, n. 1, p. 91-106, 2011.

OIT- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 177*. 1996. Disponível em:

<[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)> Acesso em: 15 out 2020.

OIT- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação 184*. 1996. Disponível em:

<[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R184](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184)> Acesso em: 15 out 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Panorama das alterações trabalhistas durante a pandemia da COVID-19. *Direito UNIFACS– Debate Virtual*, n. 242, 2020.

OLIVEIRA, Anita Loureiro de. A espacialidade aberta e relacional do lar: a arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia da COVID-19. *Revista Tamoios*, [S.l.], v. 16, n. 1, maio 2020. ISSN 1980-4490. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/tamoios/article/view/50448>>. Acesso em: 19 out. 2020.

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, História e Poder. *REVISTA DE SOCIOLOGIA E POLÍTICA* V. 18, Nº 36: 15-23 JUN. 2010

PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. *Revista LTr.*, São Paulo, v. 64, n. 5, 2000, p. 583-597.

PERROT, Michelle. *Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros*. Tradução de Denise Bottmann. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

PISCITELLI, Adriana. Ambivalência sobre os conceitos de sexo e gênero na produção de algumas teóricas feministas. Aguiar, N. *Gênero e ciências humanas: desafio às ciências desde a perspectiva das mulheres*. Rio de Janeiro: Editora Rosa dos Tempos, p. 49-66, 1997.

PIMENTA, Denise. Pandemia é coisa de mulher: Breve ensaio sobre o enfrentamento de uma doença a partir das vozes e silenciamentos femininos dentro das casas, hospitais e na produção acadêmica. *Tessituras: Revista de Antropologia e Arqueologia*, v. 8, n. 1, p. 8-19, 2020.

PIMENTA, Denise Moraes. *O cuidado perigoso: tramas de afeto e risco na Serra Leoa (a epidemia de Ebola contada pelas mulheres, vivas e mortas)*. 2019. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

PINHEIRO, Luana Simões; LIMA JUNIOR, Antonio Teixeira; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane da. *Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014*. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). 2016.

POSSÍDIO, Cyntia; MARTINEZ, Luciano. *O trabalho nos tempos do Coronavírus*. Saraiva Educação SA, 2020.

PROST, Antoine. Fronteiras e espaços do privado. In: PROST, Antoine; VINCENT, Gérard (Orgs.). *História da vida privada 5: da Primeira Guerra a nossos dias*. Tradução de Denise Bottmann. São Paulo: Companhia das Letras, 1992. p. 13-152.

RANGER, Terence; SLACK, Paul (Ed.). *Epidemics and ideas: essays on the historical perception of pestilence*. Cambridge University Press, 1995.

REALE, Miguel. A globalização da economia e o direito do trabalho. *Revista LTr*, v. 61, 1997.

RIBEIRO, Mayra Thais Andrade; CABRAL, Cristiane Helena de Paula Lima. A dignidade humana frente às medidas sanitárias restritivas da OMS e dos estados em tempos de pandemia. *Cadernos Eletrônicos Direito Internacional sem Fronteiras*, v. 2, n. 1, p. e20200102-e20200102, 2020.

RIBEIRO, Priscila Andreoni. Teletrabalho na sociedade da informação brasileira. *Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades*, v. 13, 2016.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. 2011

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho, coordenador Pedro Lenza.– *Coleção Esquemático*. 5ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SAFFIOTI, Heleieth. *A mulher na sociedade de classe*. Petrópolis, Ed. Vozes, 1979.

SANTOS, Milton. *Por uma outra globalização: Do pensamento único à consciência universal*. São Paulo: Record, 2000.

SILVA, Elizabete Rodrigues. Feminismo radical – pensamento e movimento. *Revista Unioeste*. Paraná, v. 12, n. 04, 2018. Disponível em:  
< <http://erevista.unioeste.br/index.php/travessias/article/viewFile/3107/2445>>. Acesso em: 15 out. 2020

SILVA, P. A., CARMO, R. M., CANTANTE, F., CRUZ, C., ESTÊVÃO, P., MANSO, L., PEREIRA, T. S. (2020). Trabalho e desigualdades no Grande Confinamento. (*Estudos CoLABOR*, N.º 2/2020). CoLABOR.

SILVA, Paulo Renato Fernandes da. A pandemia do coronavírus e o direito do trabalho: análise das medidas que o direito do trabalho oferece para o enfrentamento da pandemia do coronavírus. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 86, n. 2, p. 23-36, abr./jun. 2020

SILVA, Tauana Olivia Gomes; FERREIRA, Gleidiane de Sousa. E as mulheres negras? Narrativas históricas de um feminismo à margem das ondas. *Rev. Estud. Fem.*, Florianópolis, v. 25, n. 3, p. 1017-1033, Dez. 2017. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2017000301017&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2017000301017&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 05 nov. 2020.

SPRITZER, Tiago Almeida. *Uma análise empírico-exploratória acerca do impacto do teletrabalho na carreira do teletrabalhador*. FGV - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2007. Tese de Doutorado.

SOLON, Marina et al. O TRABALHO DE MULHERES JORNALISTAS DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19. *Revista Inter-Legere*, v. 3, n. 28, p. c20842-c20842, 2020.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos avançados*, v. 30, n. 87, p. 123-139, 2016.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle Carusi. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil: issues and policies in Brazil. *Cadernos de pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 573-594, 2007.

SOUZA-LOBO, E. *A classe operária tem dois sexos*. São Paulo: Brasiliense, 1991.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Do direito à desconexão do trabalho*, 2003.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. TELETRABALHO EM TEMPOS DE CALAMIDADE POR COVID19: IMPACTO DAS MEDIDAS TRABALHISTAS DE URGÊNCIA. *Direito do trabalho na crise da COVID-19*, p. 341-363.

UCHÔA-DE-OLIVEIRA, Flávia Manuella. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 45, 2020.

UNB NOTÍCIAS. *Pesquisa da UnB identifica aprovação do trabalho remoto em órgãos públicos do DF durante a pandemia*. Set 2020. Disponível em: <http://noticias.unb.br/117-pesquisa/4401-pesquisa-da-unb-identifica-aprovacao-do-trabalho-remoto-em-orgaos-publicos-do-df-durante-a-pandemia> > Acesso em: 01 nov 2020.

USP MULHERES. *A usp unida pela igualdade de gênero*. 2020. Disponível em: <http://uspmulheres.usp.br/a-usp-unida-pela-igualdade-de-genero/> > Acesso em: 10 nov 2020.

VIGNERON, Jacques. O teletrabalho na sociedade tecnológica. *Comunicação & Sociedade*, n. 30, 1998.

WALBY, Sylvia. *Theorizing patriarchy*. Basil Blackwell, 1990.

WOLLSTONECRAFT, Mary. *Reivindicação dos direitos da mulher*. Boitempo Editorial, 2017.

WYZYKOWSKI, Adriana. Coronavírus e a farsa da liberdade negocial nos Acordos Individuais entre empregados e empregadores. *Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano*, v. 3, 2020.