

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Direito Privado

DANIELA MIRANDA DUARTE

TELETRABALHO EM DOMICÍLIO NA PERSPECTIVA DA MULHER

Mentiras e verdades

BELO HORIZONTE

2024

DANIELA MIRANDA DUARTE

TELETRABALHO EM DOMICÍLIO NA PERSPECTIVA DA MULHER

Mentiras e verdades

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Direito Privado.

Orientador: Prof. Dr. Cléber Lúcio de Almeida

Área de concentração: Democracia, Autonomia Privada e Regulação.

Linha de pesquisa: Trabalho, Democracia e Efetividade.

Belo Horizonte
2024

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

D812t Duarte, Daniela Miranda
Teletrabalho em domicílio na perspectiva da mulher: mentiras e verdades /
Daniela Miranda Duarte. Belo Horizonte, 2024.
160 f. : il.

Orientador: Cléber Lúcio de Almeida
Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Direito

1. Mulheres. 2. Teletrabalho. 3. COVID-19, Pandemia de, 2020-. 4. Precarização do trabalho. 5. Relações de gênero. 6. Igualdade de oportunidades. 7. Condições de trabalho. 8. Direitos das mulheres. I. Almeida, Cléber Lúcio de. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 396.5

TELETRABALHO EM DOMICÍLIO NA PERSPECTIVA DA MULHER

Mentiras e verdades

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Direito Privado.

Examinadores:

Orientador: Prof. Dr. Cléber Lúcio de Almeida

Prof.^a Dra. Maria Cecília Máximo Teodoro

Prof.^a Dr. José Luís Quadros de Magalhães

Prof.^a Dra. Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida

Prof. Dr. Márcio Túlio Viana

Belo Horizonte, 06 de setembro de 2024.

Este trabalho é dedicado à minha mãe Iole

AGRADECIMENTOS

Ao chegar para fazer uma disciplina isolada do mestrado da PUC Minas, ainda em 2017, não poderia imaginar que, anos depois, estaria escrevendo e apresentando a minha tese de doutorado, vendo o mundo sob a perspectiva da mulher.

Ver o mundo sob essa ótica só é possível porque a minha base de formação é composta de grandes mulheres que incluem minhas avós, minha mãe, minhas irmãs, além professoras queridas que passaram pela minha história escolar.

Minha avó materna, Dona Ana Miranda, foi uma das primeiras professoras da pequena Marliéria. Aos 100 anos, a matriarca reúne família e filhos, sem dizer uma palavra há, pelo menos, 10 anos.

Minha avó paterna, Dona Nair Miranda, foi a primeira feminista que eu conheci. Casou-se em 1942 e não adotou o sobrenome do marido.

Agradeço especialmente a minha mãe Iole que, mais uma vez, foi minha companheira de jornada de estudo e de escrita, não apenas sendo a sustentação financeira deste sonho, mas lendo tudo que eu escrevia, relendo, revisando, discutindo, trazendo ideias para a construção dessa tese.

Agradeço também a meu pai Celso, que sempre tem uma palavra para me fazer acreditar que eu ia conseguir vencer.

A minhas irmãs Renata e Gabriela, o meu eterno carinho, são meus amores, minhas amigas, minhas confidentes, minhas críticas, minhas leitoras, minha base. Sem elas, eu não seria nada.

Ao Lucas, Francisco e ao Otávio, sempre presentes nas minhas conquistas.

A Francianne, que está do meu lado, em especial no momento da escrita, um momento solitário, mas ao mesmo tempo um momento de companheirismo e compreensão.

Ao Professor Cléber Lúcio de Almeida, o meu orientador do doutorado e da vida, o meu carinho, o meu agradecimento e a minha admiração sempre. Com certeza continuará a me orientar na vida acadêmica.

Aos Professores do Programa da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, em especial, a Professora Maria Cecília Máximo Teodoro, a Professora Carolina de Souza Novaes Gomes Teixeira, o Professor Lucas de Alvarenga Gontijo, muito obrigada pelas contribuições e pelos ensinamentos.

Aos meus colegas do Programa, um carinhoso abraço, em especial para Rafael, Regiane, Jéssica, Iris, Max, Vanessa e Rainer que dividiram as angústias diárias nesses anos de trabalho dedicado a entender um pouco mais o universo feminino e como apresentar soluções, ainda que utópicas, para mudar a sociedade.

A Diretoria do CRF/MG e aos colegas da Procuradoria-Geral, essa vitória tem uma grande contribuição de cada um de vocês que supriram as minhas ausências quando das aulas do doutorado, quando das saídas para aprender um pouco nas bancas e, especialmente, em razão da dedicação emocional que um doutorado exige.

Agradeço, acima de tudo, a Deus, que me deu força, clareza e muita garra para escrever uma tese de doutorado, dentro do prazo e trabalhando oito horas por dia.

Essas páginas, ainda que talvez utópicas, me fizeram enxergar o mundo diferente.

“Achamos que Nós Mulheres devemos lutar para que possamos nos preparar, tanto quanto os homens, para enfrentar a vida. Para que tenhamos o direito à realização. Para que ganhemos salários iguais quando fazemos trabalhos iguais. Para que a sociedade como um todo reconheça que nossos filhos são a geração do amanhã e que o cuidado deles é um dever de todos e não só das mulheres. É possível que nos perguntem: Mas se as mulheres querem tudo isso quem vai cuidar da casa e dos filhos? Nós responderemos: O trabalho doméstico e o cuidado dos filhos é um trabalho necessário, pois ninguém come comida crua, anda sujo ou pode deixar os filhos abandonados. Queremos, portanto, boas creches e escolas para os nossos filhos, lavanderias coletivas, restaurantes a preços populares para que possamos junto com os homens assumir as responsabilidades da sociedade. Queremos também que nossos companheiros reconheçam que a casa em que moramos e os filhos que temos são deles e que eles também devem assumir as responsabilidades caseiras e nossa luta é por torná-las sociais. Mas não é só. Nós mulheres queremos, junto com os homens, lutar por uma sociedade mais justa, onde todos possam comer, estudar, trabalhar em trabalhos dignos, se divertir, ter onde morar, ter o que vestir e o que calçar. E por isso não separamos a luta da mulher da de todos, homens e mulheres, pela sua emancipação.”

Jornal “Nós Mulheres”, Nº 1, junho:1976.

RESUMO

A pesquisa realizada buscou analisar os impactos do trabalho em domicílio na vida das mulheres. A pesquisa adota como hipótese que a adoção do teletrabalho em domicílio precariza o trabalho da mulher, tendo como consequências: o adoecimento, o abalo psicológico, a violência física, mental e letal. O foco da pesquisa é analisar o teletrabalho em domicílio sob a perspectiva da mulher, que, social e historicamente, é responsável pelo dever de cuidado, o que resulta na acumulação do trabalho remunerado e o trabalho não remunerado, que se tornou mais crucial para a mulher no contexto da pandemia de Covid-19. A pesquisa inicia-se com uma análise do papel das mulheres na sociedade, dando-se ênfase à organização da sociedade ocidental baseada em pilares de gênero, que interferem diretamente nos direitos civis, políticos econômicos e sociais e, por consequência, estabelecem uma diferenciação entre homens e mulheres, especificando papéis e estratificando lugares de acordo com o gênero. Em seguida, passa-se a uma análise do papel das mulheres no mundo do trabalho, discorrendo acerca da ausência de autonomia feminina para a vida pública e laboral, herança do sistema patriarcal eurocêntrico, visto como um sistema funcional que deu aos homens o poder de controlar e se apropriar do corpo das mulheres, dos serviços sexuais e dos serviços reprodutivos, colocando-se em posição de supremacia. No terceiro capítulo, analisam-se as consequências da adoção do teletrabalho em domicílio para as mulheres, partindo de uma análise do teletrabalho como uma modalidade de prestação de serviços realizada fora das dependências das empresas, em especial no que diz respeito à distinção entre tempo de trabalho e vida fora do trabalho. No quarto capítulo, considerando que as pesquisas demonstram o aumento da precariedade do trabalho da mulher em teletrabalho em domicílio, tomando como base as ideias de Gerda Lerner, Nancy Fraser e Chimamanda Ngozi Adichie, são suscitadas soluções possíveis para conter a desvalorização das mulheres e do trabalho das mulheres, num caminho para combater a desigualdade de gênero e a divisão sexual e social do trabalho. A relevância do trabalho está exatamente em discutir a importância de uma mudança de cultura e práticas no que tange à diferença de tratamento entre os homens e as mulheres, pensando formas de eliminar a divisão sexual e social do trabalho, considerando que homens e mulheres deveriam ter direitos iguais. A abordagem do tema se dá através de uma análise teórico-interpretativa e de dados e busca compreender a relação entre teletrabalho, teletrabalho em domicílio, trabalho feminino,

violência, física e mental, da mulher. O que se propõe, ainda, é repensar a romantização do teletrabalho da mulher realizado em seu domicílio.

Palavras - chave: Pandemia; Teletrabalho; Precariedade; Mulher; Direitos Culturais.

ABSTRACT

The research carried out sought to analyze the impacts of working at home on women's lives. The research adopts the hypothesis that the adoption of teleworking at home makes women's work precarious, with the following consequences: illness, psychological distress, physical, mental and lethal violence. The focus of the research is to analyze home teleworking from the perspective of women, who, socially and historically, are responsible for the duty of care, which results in the accumulation of paid work and unpaid work, which has become more crucial for the woman in the context of the Covid-19 pandemic. The research begins with an analysis of the role of women in society, emphasizing the organization of Western society based on gender pillars, which directly interfere with civil, political, economic and social rights and, consequently, establish a differentiation between men and women, specifying roles and stratifying places according to gender. Then, we move on to an analysis of the role of women in the world of work, discussing the lack of female autonomy in public and working life, an inheritance of the Eurocentric patriarchal system, seen as a functional system that gave men the power to control and appropriate women's bodies, sexual services and reproductive services, placing themselves in a position of supremacy. In the third chapter, the consequences of the adoption of teleworking at home for women are analyzed, starting from an analysis of teleworking as a type of service provision carried out outside the company premises, especially with regard to the distinction between working time work and life outside of work. In the fourth chapter, considering that research demonstrates the increase in the precariousness of women's work in teleworking at home, based on the ideas of Gerda Lerner, Nancy Fraser and Chimamanda Ngozi Adichie, possible solutions are raised to contain the devaluation of women and women's work, on a path to combat gender inequality and the sexual and social division of work. The relevance of the work lies precisely in discussing the importance of a change in culture and practices regarding the difference in treatment between men and women, thinking about ways to eliminate the sexual and social division of work, considering that men and women should have equal rights. The theme is approached through theoretical-interpretive and data analysis and seeks to understand the relationship between teleworking, home teleworking, female work, physical and mental violence against women. What is also proposed is to rethink the romanticization of women's teleworking carried out at home.

Key-Words: Pandemic; Teleworking; Precariousness; Woman; Cultural Rights.

LISTAS DE SIGLAS E ABREVIACÕES

ADPF	Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental
ART	Artigo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justia
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EUA	Estados Unidos da América
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MP	Medida Provisória
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
SOF	Sempreviva Organização Feminista
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
2	A MULHER NA SOCIEDADE: ESTEREÓTIPOS HISTÓRICO-SOCIAIS.....	20
2.1	Papéis, gênero e poder.....	22
2.2	A categoria mulher no giro decolonial	26
2.3	O feminismo e suas ondas	28
2.4	A pandemia reacende a discussão acerca da divisão sexual do trabalho.....	34
2.5	O trabalho doméstico e o dever de cuidado: Uma responsabilidade não remunerada da mulher	37
3	A MULHER NO MUNDO DO TRABALHO	45
3.1	Da proteção transnacional dos direitos humanos da mulher	53
3.2	Da necessidade de leis que protejam as mulheres em pleno Século XXI	57
3.3	Da positivação dos direitos da mulher no Brasil	60
4	O TELETRABALHO EM DOMICÍLIO NA PERSPECTIVA DA MULHER. ...	71
4.1	Do necessário estabelecimento de limites conceituais acerca do teletrabalho e do teletrabalho em domicílio e do trabalho em domicílio.....	76
4.2	Afinal: O trabalho fora das dependências da empresa foi ou é para todos os trabalhadores e trabalhadoras?	83
4.3	Teletrabalho em domicílio e o retrocesso dos direitos da mulher.....	88
4.4	Do teletrabalho em domicílio na perspectiva da mulher	101
5	O TRABALHO DA MULHER E A TRANSFORMAÇÃO NO DISCURSO.....	109
5.1	Da nova realidade do mundo do trabalho decorrente da pandemia.	112
5.2	Da necessidade de alteração da legislação acerca do teletrabalho como pressuposto de proteção aos trabalhadores e às trabalhadoras	116

5.3	Do papel simbólico do Direito da valorização da mulher na sociedade e no mundo do trabalho.	123
5.4	Da importância de políticas transformadoras para valorização da mulher e do trabalho da mulher.....	126
5.5	Para educar as crianças sob uma perspectiva de gênero.....	132
6	– CONCLUSÃO.....	137
	REFERÊNCIAS.....	143

1 INTRODUÇÃO

As mulheres, histórica e socialmente, estão associadas ao trabalho no lar, são elas esposas, mães, mas também exercem um trabalho fora deste ambiente privado.

Até o século XIX, o trabalho doméstico era considerado parte das responsabilidades das mulheres e raramente visto como uma atividade remunerada ou reconhecida socialmente, o que gera consequências até os dias atuais, basta analisar as diferenças salariais entre homens e mulheres ou o número de mulheres nos espaços de representatividade.

O trabalho faz parte da sociedade capitalista e de como homens e mulheres se inserem e se reconhecem em sociedade, o que leva a uma preocupação sobre o espaço ocupado pelas mulheres no mundo do trabalho para além da vida privada.

E quando ambos os trabalhos se confundem no ambiente privado?

Nessa linha de pensamento, a pandemia causada pela Covid-19 repercutiu na economia, política e sociedade, levando a uma crise econômica, social e humanitária cujas consequências ainda estão por ser definidas e estudadas e jogou um foco de luz sobre o exercício do trabalho em domicílio pelas mulheres e suas consequências.

O isolamento e o distanciamento social intensificaram a adoção do trabalho em domicílio em todas as suas formas: trabalho remoto, trabalho a distância, trabalho em domicílio, teletrabalho em domicílio ou *home office*, que foram viabilizados, em grande parte, pela tecnologia de informação e comunicação.

Neste contexto, trabalhadores e trabalhadoras foram obrigados, da noite para o dia, a trabalhar em seus domicílios, ao mesmo tempo que os seus filhos passaram a ter aulas *on line*. O trabalho que, até aquele momento, era realizado nas dependências dos empregadores passou a ser realizado nos domicílios. O teletrabalho em domicílio, ou *home office*, passou a ser uma espécie de regra.

Trabalhar fora das dependências da empresa não é uma novidade decorrente da pandemia, mas a hipótese de trabalho em domicílio a qual será conferida ênfase, assumiu o protagonismo quando passou a ser adotado de forma excepcional e obrigatória de prestação de serviços, para as atividades passíveis de serem realizadas fora do ambiente da empresa, tendo em vista a crise epidemiológica.

Nesta tese, a discussão principal se dará em torno das consequências da adoção do teletrabalho, na modalidade teletrabalho em domicílio, em relação ao trabalho da mulher, para

além deste momento pandêmico, considerando os dados levantados antes, durante e após a pandemia.

A pesquisa pretende analisar os impactos do teletrabalho em domicílio para as mulheres, em especial para as que acumulam o trabalho remunerado e o trabalho não remunerado, consubstanciado no trabalho doméstico e no dever de cuidado, para com seus filhos e familiares, lembrando que, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), as mulheres dedicavam quase 17 horas semanais ao trabalho doméstico, enquanto os homens a média de horas dedicadas ao trabalho doméstico não passava de 11 horas (2024, p. 5).

A pesquisa adota como hipótese que a adoção do teletrabalho em domicílio, no caso das mulheres, tem como consequências o adoecimento mental, o aumento da violência física e mental, o aprofundando da desigualdade de gênero, a precariedade do trabalho da mulher, além da romantização de volta da mulher para a esfera privada.

O recorte que se pretende analisar leva em consideração que as mulheres foram obrigadas a executar o seu trabalho em domicílio durante a pandemia, acumulando-o com as atividades não remuneradas relativas ao trabalho doméstico e o dever de cuidado. Sabe-se que, em todos os tempos e lugares, coube à mulher essa sobrecarga de tarefas, porém a pandemia Covid -19 aumentou ainda mais a responsabilidade da mulher no tocante a esses afazeres.

Para alcançar o objetivo primordial, que é analisar os impactos do teletrabalho em domicílio na vida e no trabalho das mulheres, foram estabelecidos como objetivos específicos quais sejam: analisar o papel da mulher na sociedade baseada em pilares de gênero que interferem diretamente nos direitos civis, políticos, econômicos e sociais das mulheres, analisar o papel da mulher no mundo do trabalho com foco na ausência de autonomia feminina para a vida pública e laboral decorrente do patriarcado e analisar a obrigação social que força a mulher a acumular o trabalho remunerado e o trabalho não remunerado (doméstico e de cuidado), quando em teletrabalho em domicílio.

Ao final, o que se propõe é repensar as responsabilidades dos homens e mulheres no curso de uma sociedade patriarcal e machista que divide os sujeitos entre o feminino e masculino, em estereótipos e características que os marcam e exigem de determinado grupo de pessoas determinadas condutas e comportamentos, por exemplo: o cuidado da casa é necessariamente da mulher, ou seja, quem deve deixar o trabalho é quase sempre a mulher, uma vez que o marido é o provedor da família, visão que reflete no universo do teletrabalho.

Repensar e pensar formas de eliminar esses estereótipos sociais será o resultado esperado, focando na análise dos reflexos do teletrabalho em domicílio para vida das mulheres no curso da pandemia como ponto de partida.

Em que pese o teletrabalho em domicílio ter sido uma modalidade de prestação de serviços utilizada por mulheres solteiras, mulheres casadas, mulheres brancas, mulheres negras, mulheres transexuais, filhas, irmãs, mães, mães solo, mães solo negras, trabalhadoras sexuais, trabalhadoras domésticas, interessa, especificamente a esta tese, as mulheres responsáveis pelo dever de cuidado e pelo trabalho doméstico e que continuaram a exercer o trabalho remunerado durante a pandemia, que, segundo as pesquisas foram, em sua maioria, mulheres brancas, com nível superior de escolaridade, independentemente do estado civil delas, se casadas ou solteiras, pois o questionamento é a divisão da responsabilidade pelo cuidado pelo grupo familiar.

A pesquisa está diretamente relacionada à linha de pesquisa do Programa Trabalho, Democracia e Efetividade, pois suscita uma discussão sobre dignidade versus opressão, resistência versus submissão, direito de ir e vir. Busca-se também analisar o direito das mulheres de serem respeitadas na medida das suas desigualdades ou de serem tratadas de forma igual aos homens em relação à divisão das tarefas domésticas, divisão do cuidados com os filhos e com a família, direito à remuneração igual pelo mesmo cargo e função nos termos preconizados pela Constituição e por tratados internacionais, direito à ocupação de postos de liderança e chefia, problemas já enfrentados pelas mulheres, mas que foram alargados no curso da pandemia com retorno ao lar exigido pelo teletrabalho.

A relevância do trabalho está exatamente em colocar em discussão e demonstrar a importância de uma mudança de cultura e práticas no que tange à diferença de tratamento homens e mulheres, pensar formas de eliminar a divisão sexual e social do trabalho e a divisão das responsabilidades da mulher, que é mãe, é esposa, mas é também trabalhadora, é profissional, tem direito à desconexão, tem direito a escolher se quer deixar o trabalho e tem direitos iguais aos dos homens.

A tese está estruturada em introdução, quatro capítulos e conclusão.

No primeiro capítulo, pretende-se traçar um panorama geral da categoria mulher, os estereótipos que a envolvem, seu papel no dever de cuidado em face do sistema dominante patriarcal, com ênfase na divisão sexual do trabalho e nos papéis destinados às mulheres e aos homens.

No segundo capítulo, ganhará destaque o papel da mulher, suas lutas e a construção dos seus direitos no mundo do trabalho.

No terceiro capítulo, o objetivo é localizar as mulheres no espaço do teletrabalho, em especial no que tange ao teletrabalho em domicílio, enquanto gênero, analisando as influências da forma de prestação de serviços na vida e no trabalho da mulher. Também serão debatidos os dados apresentados em pesquisas oficiais que serão utilizadas como referências com ênfase entre dominação pelo discurso da afetividade, da passividade, da dominação e o adoecimento da mulher, a falsa sensação de liberdade inerente ao trabalho prestado fora das dependências do empregador, conjugados ou somados aos dados sobre o aumento da violência física e mental. Não é verdade que o teletrabalho em domicílio daria à mulher oportunidade de cuidar melhor dos filhos por estar junto deles o dia inteiro; ao contrário, a relação restrita ao lar pode ocasionar conflitos, stress, adoecimento mental, baixo rendimento no trabalho.

No quarto e último capítulo, tendo em vista as ideais de Nancy Fraser, bell hooks¹ e Chimamanda Ngozi Adichie, serão analisadas possíveis soluções para conter a desvalorização das mulheres, num caminho para combater a desigualdade de gênero e a divisão sexual e social do trabalho.

Por derradeiro, importante ressaltar que o ineditismo exigido em uma tese de doutorado está assegurado, pois o trabalho visa investigar as consequências do teletrabalho em domicílio prestado pelas mulheres, que a sociedade moderna espera que as mulheres se responsabilizem por todo o trabalho doméstico e pelo dever de cuidado como uma decorrência lógica do fato de ser mulher, e a legislação atual, ainda que protetiva, não tem sido suficiente para fazer cessar essa desigualdade de gênero e a divisão sexual do trabalho. O estado de crise epidemiológica decorrente da Covid-19 contribuiu para jogar um foco de luz no modelo de pensamento da sociedade moderna.

O trabalho ainda fez uso da abordagem qualitativa-quantitativa, através de dados retirados das pesquisas realizados por institutos públicos e privados, em especial do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, do Data Folha e da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista.

¹ bell hooks é o pseudônimo escolhido por Gloria Jean Watkins em homenagem à sua avó e será grafado nesta tese com as iniciais em minúsculas como reivindica a autora.

2A MULHER NA SOCIEDADE: ESTEREÓTIPOS HISTÓRICO-SOCIAIS

A questão relacionada com as mulheres na sociedade envolve uma série de questões.

Neste sentido, por exemplo, sabe-se que as mulheres são a maioria da população brasileira (51,1%), na frequência do ensino superior (29,7%) e entre as docentes do nível superior (46,9%) (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023). Contudo, elas não são maioria quando se fala de postos de trabalho e cargos de chefia, além de estarem aquém dos homens no que concerne ao nível de salarial.

Em relação ao nível salarial, de acordo com dados do 3º trimestre de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), o rendimento mensal das mulheres ocupadas é 21% menor do que dos homens. Esta diferença de rendimentos repercute em vários setores de trabalho: no setor doméstico, apesar das mulheres serem 91%, ganham 20% menos que os homens; no setor de agropecuária, as mulheres são 19% das pessoas ocupadas e ganham 21% menos que os homens; no setor educação, saúde e serviço social, as mulheres são 75% das pessoas empregadas e ganham 32% menos; na Administração Pública, as mulheres são 40% dos ocupados e ganham 15% menos do que os homens (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023).

De acordo com o DIEESE, o rendimento médio mensal das mulheres (R\$ 2.562), no 4º trimestre de 2023, foi 22,3% menor do que o recebido pelos homens (R\$ 3.323) (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2024, p. 2).

Vale destacar, ainda a título introdutório e tendo em vista o objeto da pesquisa, o papel das mulheres na pandemia da Covid-19.

Antes, porém, cumpre anotar que Cinara L. Rosenfield e Daniela Alves de Alves apontam seis tipos de prestação de trabalho fora das dependência da empresa: 1) trabalho em domicílio, (*small office, home office* – Soho); 2) trabalho em escritórios-satélites (extensões atomizadas de uma empresa central); 3) telecentros ou telecottages (estabelecimentos, normalmente próximos do domicílio dos trabalhadores ou regionais, que oferecem postos de trabalho a empregados de uma ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos); 4) trabalho móvel (fora do domicílio do trabalhador ou de seu centro principal de trabalho, como viagens de negócios, trabalho de campo ou nas instalações do cliente); 5) empresas remotas ou *off-shore* (*call centers* ou telesserviços, através dos quais empresas europeias e americanas instalam os seus escritórios-satélites ou subcontratam empresas de tele-

serviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata, pondo em prática o chamado teletrabalho *off-shore*); e 6) trabalho informal ou teletrabalho misto (arranjo que o empregado faz com o empregador para trabalhar algumas horas fora da empresa (Rosenfield; Alves, 2011, p. 216).

O trabalho em domicílio referido pelas citadas doutrinadoras pode ser prestado na modalidade teletrabalho, em um dos sentidos que lhe confere a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no artigo 75 A, segundo o qual “considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, que, por sua natureza, não configura trabalho externo” (Brasil, 1943).

Assim, o teletrabalho é caracterizado pela realização das atividades da trabalhadora preponderantemente em seu domicílio, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação.

O contexto pandêmico jogou um foco de luz para o trabalho em domicílio pois, no momento mais agudo da pandemia, as mulheres desempenharam um papel importante, por serem a maioria dentre as profissionais de saúde, elas foram as responsáveis quase que sozinhas pelo trabalho doméstico e de cuidado, sendo que homens e mulheres estavam trabalhando em domicílio, em razão do isolamento e distanciamento sociais.

A pandemia teve o rosto de mulher. Denise Pimenta chega a afirmar que não só a pandemia da Covid teve o rosto de mulher, mas em outros quadros de epidemia, como a causada pelo ebola em Serra Leoa, entre os anos de 2016 a 2018, as mulheres estiveram na linha de frente do combate à doença, até porque o trabalho de cuidado é o que se espera de uma mulher (Pimenta, 2019, p.139).

A vice-secretária geral da ONU e diretora executiva da ONU Mulheres Humzile Mlambo-Ngcuka também corrobora a afirmação acima, mas a amplia para o nível mundial quando afirma que: ‘globalmente, as mulheres representam 70% das pessoas que estão trabalhando da linha de frente no setor social e de saúde, como enfermeiras, parteiras, faxineiras e lavanderias. Precisamos de estratégias de mitigação que visem especificamente os impactos à saúde e econômicos do surto da Covid-19 nas mulheres...’ (ONU Mulheres Brasil, 2020).

Feito o registro do rosto feminino da pandemia, é preciso salientar que parte dessa responsabilidade se consubstancia nas diferenças entre as categorias de masculino e feminino, diferenças essas que foram socialmente constituídas ao longo dos séculos, que criaram

distinções entre homens e mulheres e que definem atribuições femininas e atribuições masculinas. O cuidado e a fragilidade são femininos. O forte é masculino, o provedor também. E que se mantém sólidas na sociedade.

Os papéis reservados às mulheres na sociedade serão examinados mais adiante.

2.1 Papéis, gênero e poder

Para além da grave crise econômica mundial, a pandemia da Covid-19 permitiu perceber as desigualdades de gênero e o poder exercido pelos homens, conferindo-lhes uma posição de supremacia em relação à mulher. A desigualdade de gênero é uma realidade mundial, o contexto pandêmico apenas deu visibilidade a essa desigualdade, por isso esse momento é um recorte dentro do recorte da tese, que pretende estudar a desigualdade de gênero no exercício do teletrabalho.

A primeira questão que surge quando se fala da mulher como uma categoria de análise é localizar essa categoria mulher/fêmea no tempo e no espaço e suas relações com a categoria homem/macho.

Existe de fato uma dominação tida como universal e natural masculina, o que constitui uma construção da sociedade ocidental que torna o mundo binário, dividido em feminino e masculino, estabelecendo tarefas e papéis específicos para feminino e para o masculino, sendo que uma destas categorias se destaca como hierarquicamente superior à outra, em especial em razão de características biológicas.

Essa questão tem sido objeto de debate pelos movimentos feministas que têm trazido argumentos contrários à submissão biológica e, também, argumentos contrários à naturalização da superioridade masculina.

A nigerina Oyěwùmí questiona a posição da supremacia masculina. Para ela, a categoria “mulher/mulheres” é uma construção social do mundo ocidental, que divide binariamente o mundo e que coloca os conceitos de gênero como determinantes dos lugares que cada categoria deve ocupar. Esta categoria está baseada em um tipo de corpo, sendo que a ausência de determinados órgãos determina a posição hierarquicamente ocupada por cada categoria (2021, p. 16).

Ainda para a Oyěwùmí, que estuda o domínio e a influência dos estudos de gênero nos Estudos Africanos, existiram sociedades em que as mulheres não eram estritamente generificadas e que não havia uma hierarquia baseada no gênero, mas esse raciocínio corporal

e “bio-lógico” que advém do determinismo biológico do Ocidente está sendo imposto às sociedades africanas (2021, p. 17).

Oyěwùmí afirma que as máximas, segundo as quais as categorias de gênero são universais e atemporais, estando previstas em todas as sociedades e em todos os tempos, ou o fato do gênero ser princípio organizador fundamental de toda sociedade, ou a universal ideia de subordinação da mulher, bem como não fato da categoria mulher ser pré-cultural, fixada em um tempo e no espaço cultural, em antítese a categoria homem, não são máximas absolutas e a sociedade iorubá é um exemplo, pois nesta sociedade a identidade social é relacional, deriva das relações sociais baseadas, por exemplo, na senilidade (2021, p. 18).

Assim sendo, para Oyěwùmí, a problematização do gênero é uma questão imposta pelo Ocidente, irrelevante no pensamento iorubá, por exemplo. O mesmo se daria para diversos outros grupos ao redor do mundo, mas há uma imposição das categorias de gênero pelo pensamento ocidental. Assinala, por exemplo, que o entendimento da gerontocracia no continente africano é muito mais relevante para compreendê-lo do que análises a partir das questões de gênero e suas desigualdades, sendo possível afirmar que já existiram sociedades, cuja organização não dependia da hierarquia de gênero/sexo. (2021, p. 18).

Da mesma forma que ensina Oyěwùmí, Silvia Federici afirma que, na América Latina, em especial no Colômbia, foram encontradas além de divindades femininas, mulheres com poder reconhecido na sociedade e que suas atividades, embora não fossem iguais aos dos homens, contribuía na família e na sociedade, o que levou inclusive, essas mulheres a serem perseguidas, pois elas “defenderam de forma mais ferrenha o antigo modo de existência, e se opuseram com mais veemência à nova estrutura de poder” (2017, p. 400).

As categorias acidentais de gênero, marcadas pela perspectiva epistemológica hegemônica, eurocêntrica e androcêntrica, focadas nas diferenças biológicas entre homem e mulher, não dão conta de interpretar as culturas africanas, ou seja, não explicam a organização social e cultural como um todo.

Outra autora que buscou entender de onde vem a submissão das mulheres aos homens e por que essa submissão se perpetua até os dias atuais foi Simone de Beauvoir. Para ela, inúmeros são os exemplos que demonstram que a natureza talvez pensasse diferente, a citar, a abelha rainha mata o zangão após a fertilização, ou a fêmea louva-deus literalmente come o seu parceiro após o coito (Beauvoir, 1980^a, p.25).

Nessa perspectiva, não há na natureza uma explicação para essa submissão, assim como não há explicação na biologia, na psicologia. Talvez na história, possa se pensar que a maternidade seria ponto de partida para a dominação masculina, pois um dos problemas colocados como essenciais era a conciliação do papel de reprodutora da mulher e o seu trabalho produtor (Beauvoir, 1980^a, p.43).

A maternidade é uma particularidade da mulher, tendo o cuidado materno sido importante para a espécie humana, mas seria essa maternidade, um fardo e um fator limitador da mulher?

A maternidade trazia consequências para as mulheres, pois, independentemente da situação em que se encontravam, as mulheres tinham mais dificuldade em desenvolver uma individualidade, pois seu próprio corpo a condenava estar sempre cuidando de uma vida que não é a sua.

E mais, a maternidade exigia das mulheres um maior esforço físico e uma dedicação ao trabalho doméstico, ao tempo que o homem assumiu a figura de guerreiro (Beauvoir, 1980a). Dar à luz é um papel possível de ser desempenhado por qualquer animal. Já o matar e dominar inimigos e territórios é algo que o homem macho realiza como sua tarefa de afirmação da existência.

De outro lado, o casamento era uma obrigação imposta pela sociedade, baseado em dogmas religiosos, tendo as mulheres duas obrigações dentro deste contrato, quais sejam: gerar filhos e satisfazer sexualmente o marido. E o homem como indivíduo autônomo e completo, tinha o dever, a partir de então, de proteger e cuidar da mulher. A mulher deixava de se submeter aos pais e irmãos para obedecer ao seu marido (Beauvoir, 1980b, p. 169).

Beauvoir acrescenta que as mulheres estão destronando o mito da feminilidade, e ao afirmarem sua independência, o trabalho ou a possibilidade de ingressar efetivamente no mundo econômico seria uma das formas de as mulheres conseguirem a sua independência, diminuindo as diferenças entre homens e mulheres (Beauvoir, 1980b. p. 449).

A autora chega à conclusão de que “ninguém nasce mulher: torna-se mulher”, simplesmente porque não há um destino biológico, psíquico ou econômico que define a mulher, mas “é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam de feminino” (Beauvoir, 1980b, p. 9). Uma mulher não nasce necessariamente feminina e, por consequência, frágil, essa condição é imposta às mulheres pelos padrões sociais. E ser frágil não deveria ser uma característica negativa.

Assim, com base nos argumentos acima, não existem diferenças, sejam elas biológicas, ou psíquicas que levem a concluir que os homens são hierarquicamente superiores às mulheres, senão uma doutrinação histórica, baseada no patriarcado. O mundo masculino apropriou-se do positivo (ser homem) e do neutro (ser humano), e considerou o ser feminino como o Outro (Beauvoir, 1980b. p.9).

Apesar de inexistirem diferenças biológicas que comprovem uma superioridade masculina, Lerner diz que há uma construção pelos estudiosos tradicionalistas que defendem a dominação masculina universal e natural, tendo a biologia como a base para sedimentar esse pensamento, que foi solidificado por argumentos religiosos e, por fim, justificando a inferioridade na maternidade, pois as mulheres deveriam estar restritas ao cuidado com os filhos (Lerner, 2019, p. 45).

Segundo Lerner, desde as primeiras aldeias tribais até a transição para as primeiras formações estatais, um período de quase 2500 anos, a história das mulheres foi esquecida e se firmou a ideia de que todos os feitos importantes são masculinos e as mulheres ocupavam uma posição marginal e segregada. Firmou-se a ideia de que as mulheres não participaram da história (Lerner, 2019, p. 30).

Lerner afirma ainda que o período do 'estabelecimento do patriarcado' não foi um 'evento', mas um processo de construção histórica que se desenvolveu ao longo de um período de quase 2.500 anos, a partir de aproximadamente 3100 a 600 a C e que “ocorreu, mesmo no Antigo Oriente Próximo, em um ritmo diferente e em diferentes épocas em várias sociedades distintas” (Lerner, 2019, p. 65). “O pensamento patriarcal é construído de tal modo em nossos processos mentais, que não podemos excluí-lo se não tomarmos consciência dele” (Lerner, 2019, p. 65). E se o patriarcado foi construído ao longo da história, se ele teve um começo, necessariamente, ele terá um fim (Lerner, 2019, p. 280).

A modernidade, segundo Professor José Luiz Quadros de Magalhães (2012, p. 17) inventada para padronizar, igualar, colonizar, nacionalizar, teve um papel fundamental na mudança de perspectiva no que tange ao papel da mulher na sociedade e como as mulheres passam a serem vistas nesta sociedade “moderna”.

O Estado Moderno ou Estado Nacional estabeleceu “novos valores comuns que deveriam ser compartilhados pelos diversos grupos étnicos, pelos diversos grupos sociais” (Magalhães, 2012, p. 23) e dentro destes novos valores, influenciados pela religião, pelo nacionalismo, pelo domínio do outro, as mulheres passaram a ser subjugadas e confinadas ao

ambiente doméstico, visto que há uma mudança do sistema feudal para um sistema baseado no capital, categorizando o gênero.

Localizando o debate no Brasil, é preciso ressaltar que os mais de trezentos anos de escravidão, com predomínio de uma elite composta de donos de terra brancos como grupo dominante, produziu inúmeras violências contra as mulheres, em especial, contra as mulheres negras e indígenas. O patriarcalismo e a escravidão são constitutivos da sociedade brasileira e ainda deixam marcas (Arruza, 2019, p. 16).

A invasão da América e, conseqüentemente do Brasil, pelos colonizadores europeus que se viam como uma identidade a ser seguida, tem influência direta na domesticação dos corpos das mulheres até os dias atuais, visto que fazia parte da dominação europeia subjugar o outro, conquistar o outro (Dussel, 1993, p. 14).

Neste contexto, é preciso questionar a hegemonia masculina patriarcal que, em pleno Século XXI, discrimina e subjuga as mulheres, direcionando-as para empregos precários, menores salários, atividades menos importantes ou descartáveis e que as coloca em posição de dependência dos esposos, companheiros, pais. Não é coincidência que a pesquisa do Dieese, em pleno ano de 2024, reafirma que as mulheres têm mais dificuldade para acessar o mercado de trabalho porque dedicam mais horas ao trabalho doméstico (DIEESE, 2024, p. 4).

E mais, é preciso questionar o fato de que “enquanto homens e mulheres considerarem “natural” a subordinação de metade da raça humana à outra metade, será impossível conceber uma sociedade na qual as diferenças não signifiquem dominância ou subordinação” (Lerner, 2019, p. 280).

Neste sentido, é preciso pensar na dominância masculina e nas formas como essa dominância é imposta.

2.2 A categoria mulher no giro decolonial

Na cultura ocidental dicotômica baseada no dimorfismo biológico, o homem ocupa uma posição de destaque, de provedor da família, desenvolvendo as atividades mais importantes que os tornam superiores às mulheres, tidas como frágeis e responsáveis *apenas* pelo trabalho reprodutivo, afetivo e doméstico, não remunerado.

Para os autores decoloniais (Lugones, 2008, Quijano, 2005) a colonização operada pela Europa Ocidental nas Américas impôs diferenciações binárias criando conceitos opostos tais

como branco/preto, homem/mulher, cultura/natureza, desenvolvido/ primitivo, até então inexistentes (Oyěwùmí, 2021).

O sistema mundo moderno colonial dimórfico nasceu da colonização operada pela Europa na América Latina e África, estabelecendo padrões europeus como modelos e centros de poder e América Latina e África como periferia (Miraglia; Teixeira, 2021, p. 103).

Conforme assenta Miraglia e Teixeira, colonizar apenas o poder não bastava, pois fazia-se necessário também colonizar o saber, o ser e o gênero. Logo, os que pensavam diferente desta racionalidade, simplesmente não tinham mais o direito de pensar. (2022, p 104) Para as autoras, a colonialidade do ser “reflete a diferença subontológica, que é a compreensão da diferença entre o ser e o que é considerado um não ser, entre aqueles que racionalizam conforme determina a colonialidade do saber e aqueles que fogem a essa limitação” (2022, p 104).

Há, portanto, um sistema de inferioridade que se inicia pelos homens não-europeus em relação aos europeus; das mulheres em relação aos homens; das mulheres negras em relação às mulheres brancas, que é consequência do processo de dominação e expansão imperial eurocêntrico e “tornaram-se uma realidade concreta do cotidiano contemporâneo em diversas sociedades, constituindo-se parte da história dos povos oprimidos de quase todo o mundo, incluindo a América Latina, e nela, o Brasil (Jardim; Cavas, 2017, p. 83).

Nessa perspectiva, surge uma dicotomia no sistema do mundo moderno/colonial baseada no dimorfismo sexual e na organização patriarcal, fortalecendo os conceitos de homem e mulher que não eram naturais antes do processo de colonização (Miraglia; Teixeira, 2022, p. 104).

Oyěwùmí corrobora com a afirmação acima quando ressalta que uma característica marcante da era moderna é a expansão da Europa, estabelecendo um padrão cultural a ser seguido e impondo categoria de gênero e de raça para fundamentar a exploração e a estratificação social (2004, p. 1).

Para Anibal Quijano, o conceito de raça auxiliou na redefinição e reconfiguração das “instâncias prévias de dominação, em primeiro lugar entre os sexos”, logo o homem era por definição superior à mulher, mas a mulher de raça superior era superior ao homem de raça inferior, estabelecendo uma hierarquia de raças e de poder (Quijano, 2005b, p. 18), consubstanciando-se em duas formas de dominação, pela cor e pelo gênero.

O gênero também passou por um processo de colonialidade, tanto que Lugones afirma que quando os europeus invadiram as Américas e o Caribe, na visão deles, encontraram seres

não humanos, animais selvagens, que deveriam estar a serviços do homem ocidental (Lugones, 2014, p.2).

Ainda, conforme afirma Lugones, em que pese a primeira distinção dicotômica da modernidade colonial ter sido entre seres humanos e não humanos, essa distinção veio acompanhada por distinções hierárquicas também dicotômicas, incluindo a distinção entre homens e mulheres:

Essa distinção tornou-se a marca do humano e a marca da civilização. Só os civilizados são homens ou mulheres. Os povos indígenas das Américas e os/as africanos/as escravizados/as eram classificados/as como espécies não humanas – como animais, incontrolavelmente sexuais e selvagens. O homem europeu, burguês, colonial moderno tornou-se um sujeito/ agente, apto a decidir, para a vida pública e o governo, um ser de civilização, heterossexual, cristão, um ser de mente e razão. A mulher europeia burguesa não era entendida como seu complemento, mas como alguém que reproduzia raça e capital por meio de sua pureza sexual, sua passividade, e por estar atada ao lar a serviço do homem branco europeu burguês. A imposição dessas categorias dicotômicas ficou entretecida com a historicidade das relações, incluindo as relações íntimas (Lugones, 2014, p.2).

Para Lugones, essa desigualdade abissal decorre do processo de colonização, baseado no dimorfismo biológico, no patriarcalismo e na heterocisnormatividade das ideias eurocêntricas com foco no homem branco como um padrão e sedimentam a cultura da supremacia masculina (Lugones, 2014, p. 2).

Na mesma linha de pensamento, Enrique Dussel afirma que “a colonização ou do domínio do corpo da mulher índia é parte de uma cultura que se baseia também no domínio do corpo do varão índio” (1993, p. 52). Logo, domestica-se a mulher para, por meio dela, domesticar o Outro.

Nessa perspectiva, o giro decolonial traz à tona críticas aos discursos colonizadores que estabeleceram diferenças entre os colonizadores e colonizados, homens e mulheres, brancos, negros e índios, estabelecendo como padrão a supremacia sempre os primeiros.

2.3 O feminismo e suas ondas

Diante de um discurso dominante, o movimento feminista e suas lutas possuem um papel importante na desconstrução desta fala e na busca de “um diálogo com as várias teorias

de seu tempo, uma reflexão sobre os próprios problemas teóricos e uma releitura crítica da tradição filosófica e do cânone filosófico” (Retana; Femenías, 2023, p. 31, tradução nossa).

Nessa perspectiva, o feminismo “é uma filosofia universal que considera a existência de uma opressão específica a todas as mulheres. Essa opressão se manifestava tanto a nível das estruturas como das superestruturas” (Teles, 1999, p. 10) e talvez, o mais importante, essa opressão assume “formas diversas conforme as classes e camadas sociais, nos diferentes grupos étnicos e culturais” (Teles, 1999, p. 10). Logo, o feminismo é um movimento político que questiona as diversas formas de opressão da mulher, propondo uma transformação social, econômica, política e, acima de tudo, ideológica à sociedade.

Para Márcia Tiburi, o feminismo é importante porque ele busca desconstruir um pensamento dogmático de que o patriarcado é o ideal. O feminismo se importa com minorias, seja essa minoria composta ou não por mulheres. Feminismo não é apenas um movimento que buscar proteger as mulheres, mas desconstruir uma verdade absoluta que parte da ideia “sempre repetida de haver uma identidade natural, dois sexos considerados normais, diferença de gêneros, a superioridade masculina, a inferioridade das mulheres...” (Tiburi, 2018, p. 27).

Por fim, Tiburi afirma que o feminismo pode ser entendido como “um método de transformação social capaz de modificar tanto a microfísica quanto a macroestrutura da sociedade – que foi alicerçada no patriarcado machista e sexista, o qual tem sua base na conhecida violência contra as mulheres, não por acaso excluídas do sistema do poder saber” (Tiburi, 2018, p. 72).

Essas ideias não são novidades dos dias atuais. Em 1917, a feminista internacionalista russa Alexandra Kolontai já defendia uma moral sexual da nova mulher, propondo a ideia de que era necessário mudar a ideia que se tinha da mulher de um ser puro, fraco e dependente para uma mulher-individualidade, que não era uma sombra do *seu* homem, mas uma mulher independente, que possuía a sua individualidade (2021, p. 99).

Kolontai (2021, p. 50) destacava que nem sempre a mulher foi uma propriedade do marido, que essa ideia de privatização do corpo feminino nasceu com a assunção da classe burguesa, com intuito puramente capitalista. A burguesia, prescindia de um ideal de amor para manter a coesão da família patriarcal e, por consequência, cuidar para que o capital fosse acumulado ou concentrado.

Para Kolontai, “a ideia de propriedade inviolável do esposo foi cultivada com todo o esmero pelo código moral da classe burguesa, com sua família individualizada encerrada em si mesma, construída totalmente sobre as bases da propriedade privada” (2021, p. 50).

Essa posse do marido sobre a mulher, dependente, frágil, pura, se estendeu para além da posse física para a posse de sua personalidade, para a posse absoluta, espiritual e moral da mulher (Kolontai, 2021, p. 51).

Nessa perspectiva, Kolontai defende uma mudança de pensamento e de comportamento, “se a mulher só tem valor como acessório do homem” (Kolontai, 2021, p. 54) a necessidade de mudança desse pensamento é urgente e somente serão atenuadas essas “falsas e hipócritas concepções” com a transformação do papel econômico da mulher na sociedade, com sua entrada nas fileiras do trabalho (Kolontai, 2021, p. 55).

Essas ideias permearam o que foi chamado de primeira onda do feminismo, que foi seguido por uma segunda onda e uma terceira onda do feminismo. E talvez uma quarta onda. (Zirbel, 2021, p. 11). Ondas, pois, seguindo o movimento das ondas do mar, o movimento feminista segue indo e vindo, com momentos de recuo ou de silenciamento das pautas feministas e com momentos de força arrebatadora sobre o tecido social, como a lei do aborto legal da Argentina.

Os direitos pleiteados na primeira onda do feminismo, mais precisamente do Século XIX e meados do Século XX, inegavelmente criaram um contexto favorável para o acesso das mulheres ao trabalho remunerado em razão da conquista do direito ao voto², do acesso à propriedade, do acesso à educação³.

A presença feminina no cenário político foi umas das primeiras bandeiras levantadas pelo movimento feminista, uma vez que a igualdade de direitos pressupunha o direito ao voto para homens e mulheres, visto que, em uma democracia, o direito ao voto por todo cidadão era um direito básico.

A luta pelo direito ao voto foi árdua, pois as mulheres, em algumas das Constituições latino-americanas, sequer eram consideradas cidadãs, e se não eram cidadãs não tinham direito a voto. As mulheres eram consideradas seres inferiores ou seres inimputáveis como as crianças

² O direito ao voto foi concedido as mulheres, no Brasil, pelo Presidente Getúlio Vargas, por meio do Decreto 21.076 de 24 de fevereiro de 1932, que regula em todo o país o alistamento eleitoral e as eleições federais, estaduais e municipais, estabelecendo no artigo 2º que “E' eleitor o cidadão maior de 21 anos, sem distinção de sexo, alistado na fórmula deste Código.” (Brasil, 1932)

³ As mulheres são maioria no ensino superior. A média de tempo de estudo entre as pessoas com mais de 15 anos, era em 2013, de 7,8 anos para os homens e de 8,2 anos para as mulheres. (Biroli, 2018, p. 41)

(Teles, 1999, p. 40).

Com a evolução do direito ao voto feminino em outros países, os deputados brasileiros passaram a defender a ideia que realmente não existia uma diferença entre homens e mulheres e que as mulheres não eram incapazes ou inferiores aos homens, mas que o exercício do direito ao voto e da política influenciaria negativamente no papel doméstico exercido por elas.

A proibição do direito ao voto era tão sedimentada na sociedade que o deputado José Bevilaqua⁴, *apud* Fraccaro, ao discursar pela impossibilidade das mulheres exercerem o direito ao voto, alegou que: “ Ser mãe de família, desempenhando cabalmente todas as suas delicadas funções, é muito mais digno que quantos títulos profissionais científicos ou eleitorais caibam aos homens” (Fraccaro, 2018, p. 172), ou seja, conferir à mulher o direito ao voto era ameaçar as obrigações impostas a elas pela sociedade: cuidado com os filhos e o casamento.

Em 1910, Deolinda Dalho, influenciada pelo movimento sufragista na Europa e na América Latina, funda o Partido Feminino Republicano, cuja principal bandeira era que todos os brasileiros, homens e mulheres, pudessem disputar todos os cargos públicos (Teles, 1999, p. 43).

O direito ao voto feminino, no Brasil, foi reconhecido pelo Presidente Getúlio Vargas com publicação do Decreto 21076/32 que aprovou o Código Eleitoral, mas ainda assim não alcançava todas as mulheres, visto que foi estabelecida a obrigatoriedade de alistamento para as mulheres, ressalvadas, no entanto, as “exceções previstas em lei”, ou seja, à renda, o que significava que as mulheres que não exercessem profissão lucrativa, não eram obrigadas a se alistar.

A segunda onda do feminismo teve como seu principal objetivo questionar a injustiça de gênero do capitalismo organizado pelo Estado⁵, criticar o androcentrismo e confrontar o sexismo dentro da esquerda (Fraser, 2022, p. 32). Ou seja, as feministas da segunda onda queriam desconstruir as estruturas baseadas no sexismo do trabalho, “descentralizando o trabalho assalariado e valorizando as atividades não assalariadas, especialmente os trabalhos que envolvem cuidado, socialmente necessários e executados por mulheres” (Fraser, 2022, p. 33).

⁴ José Bevilaqua era militar e foi deputado constituinte em 1891 e deputado federal pelo Ceará entre 1891 e 1896 (Fraccaro, 2018, p. 172)

⁵ Conceito adotado por Nancy Fraser que entende por capitalismo organizado pelo Estado a formação social hegemônica na era pós-guerra, uma formação em que os estados exercem um papel ativo na condução de suas economias nacionais (Fraser, 2009, p. 28).

O papel da segunda onda do feminismo é de suma importância para sabermos qual o real papel das mulheres nas conquistas ligadas ao direito ao trabalho e as relações de trabalho, ponto primordial para o presente trabalho que pretende analisar as implicações do teletrabalho, na vida das trabalhadoras.

O Código Civil de 1916, revogado em 2002, fruto de um pensamento patriarcal, machista e extremamente conservador, proibia a mulher de trabalhar sem autorização expressa do marido que era o chefe da sociedade conjugal, a quem competia a representação legal da família, administração dos bens comuns e dos particulares da mulher, o direito de fixar e mudar o domicílio da família e o direito de autorizar a profissão da mulher e a sua residência fora do teto conjugal, ou seja, todas as decisões familiares cabiam ao marido.

As mulheres eram criadas e educadas para o casamento e para a maternidade, no seio de uma sociedade patriarcal com valores religiosos, logo, era esperado que as mulheres fossem detentoras de uma moral. “É geralmente reconhecido que a mulher nasceu exclusivamente para o lar; governar uma casa é sua função normal” (Viveiros de Castro⁶ *apud* Fraccarro, 2018, p. 186) e continua Fraccarro “para desempenhar outras funções” que não a “função normal”, é mister que se cumpram preceitos eugênicos e que se respeite um código de conduta “não escandaloso” (2018, p. 186).

A ideia inicial não era que as mulheres participassem ativamente da classe trabalhadora e tivessem os mesmos direitos que os homens, inclusive em termos salariais, pois elas eram destinadas a serem mães e esposas. E para aquelas mulheres que trabalham, havia algumas que pensavam que a renda era complementar a do marido, razão pela qual os salários eram diferenciados, pois eram apenas complementares (Fraccarro, 2018, p. 200).

Até recentemente, a CLT previa no art. 446 que se presumia autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18 anos, sendo que em oposição conjugal ou paterna, poderia a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente (Brasil, 1943).

E mais “Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor” (art. 446, CLT) (Brasil, 1943).

⁶ Augusto Oympio Viveiros de Castro foi Promotor de Justiça, Juiz Substituto no Maranhão e aposentou-se como Ministro do Supremo Tribunal Federal.

Essa previsão legal sedimentava a segmentação por gênero no mercado de trabalho, mais uma vez estabelecendo o poder do marido ou pai sobre a autonomia da mulher.

Na terceira onda do feminismo, os movimentos identitários ganharam espaço, assim como as mídias sociais tiveram e têm um papel importante na divulgação das pautas, o que resulta em movimentos globais, como a Marcha Mundial de Mulheres, as campanhas contra o assédio. #Meuprimeiroséδιο, #MeuToo (Zirbel, 2021, p. 16).

Na esteira das ondas do feminismo e na existência de uma pluralidade de subjetividades femininas, novas ideias foram se formando e dando vida a novos movimentos feministas que buscavam subverter as narrativas e ações universalistas, adotando uma metodologia de desobediência epistêmica. São exemplos: o feminismo negro, o putafeminismo⁷, o transfeminismo⁸.

A pandemia, vencida recentemente, retomou a discussão acerca da ideia de superioridade dos homens sobre as mulheres, bem como retomou as discussões sobre a vulnerabilidade feminina e posse dos corpos das mulheres pelos homens, sob as lentes da desigualdade de gênero, a divisão sexual do trabalho, a responsabilidade feminina pelo trabalho não remunerado e pelo dever de cuidado.

Apenas a título de ilustração, a Nota Técnica de 16 de abril de 2020 do Fórum Brasileiro de Segurança Pública⁹ concluiu que, apesar de os registros administrativos de violência contra a mulher indicarem redução da violência de gênero, os casos de feminicídios e homicídios femininos aumentaram. Em São Paulo, o aumento foi de 46% se comparado ao do mesmo período em 2019; já no Acre, o aumento foi de 67% (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2020, p 15).

Outra pesquisa em parceria com o Fórum Brasileiro de Segurança Pública com a Uber, destaca que 79% das mulheres afirmaram que ter a própria renda as ajuda a denunciar a violência doméstica e 80% das mulheres acreditam que as vítimas de violência doméstica não conseguem sair desse ciclo, por não terem como se sustentar e sustentar seus filhos (Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Data Folha Instituto de Pesquisa., 2021, p.6).

⁷ Termo utilizado no Brasil por escritora feminista Monique Prata, uma profissional do sexo que luta pelo reconhecimento e regulamentação da prostituição e autora do Livro Putafeminista, pela Editora Veneta.

⁸ Termo utilizado no Brasil pela Professora Leticia Carolina Nascimento, autora do Livro Transfeminismo, pela Editora Jandaíra.

⁹ A Nota Técnica data de 16 de abril de 2020, ou seja, havia cerca de dois meses que a Organização Mundial da Saúde tinha decretado estado de calamidade. (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2020)

Conforme já dito, a pandemia também joga um feixe de luz sobre o *locus* da mulher no seio da vida doméstica e em seu papel nas relações de poder nas sociedades contemporâneas.

Nesse sentido, poder-se-ia pensar que as trabalhadoras às quais foi oportunizado o teletrabalho, estariam duplamente protegidas, durante o estado de pandemia, até porque a Constituição Federal protege o domicílio ou casa, vendo-o como um asilo inviolável, assim como protege, nos termos do art. 226, a instituição família, nas suas diversas formas, uma vez que a família é a sociedade (Brasil, 2024).

Porém, o que se pode perceber pelas pesquisas consultadas para a elaboração desta tese é que não apenas as mulheres não estavam protegidas seja pelo Direito do Trabalho, seja por estarem dentro de suas casas, como também ficaram mais vulneráveis, inclusive a violências físicas, além da sobrecarga de trabalho remunerado e não remunerado.

2.4 A pandemia reacende a discussão acerca da divisão sexual do trabalho

A divisão sexual do trabalho é um problema da sociedade moderna, que traz consequência importantes para as mulheres e precariza o trabalho da mulher, porém o Direito do Trabalho não tem conseguido resolver essa situação.

O contexto pandêmico e a concentração das atividades laborais e privadas, conjuntamente dentro de casa, retomaram a velha discussão acerca da divisão sexual do trabalho e dos papéis pré-definidos, histórica e socialmente, como femininos e masculinos no contexto da sociedade moderna ocidental.

Para Hirata e Kergot, o termo divisão sexual do trabalho deve ser visto e estudado sobre duas acepções: de um lado, refere-se à diferença entre homens e mulheres, no contexto do mercado de trabalho, das profissões e das ofertas de trabalho a cada um deles, e, de outro lado, deve ser estudado sob a ótica da divisão do trabalho doméstico entre os sexos, uma responsabilidade histórica e socialmente relegada a mulher (2007, p. 596).

Para Hirata e Kergot, a divisão sexual do trabalho é a forma como o trabalho é dividido entre os sexos, no contexto das relações sociais, modulada histórica e socialmente, tendo como característica que os homens são designados para o trabalho produtivo e as mulheres são designadas ao trabalho reprodutivo (Hirata; Kergot, 2007, p. 599).

E, para sedimentar o conceito, trabalham com dois princípios importantes: o princípio da separação, segundo qual existem trabalhos que são dos homens e trabalhos que são das

mulheres e o princípio hierárquico, segundo o qual, o trabalho do homem vale mais que o trabalho da mulher (Hirata; Kergot, 2007, p. 599).

Para Lerner, a divisão sexual do trabalho pode até ter sido vista em algum momento como funcional, em razão das diferenças biológicas entre homens e mulheres, com destaque para a capacidade reprodutiva da mulher, mas essa divisão sexual do trabalho somente foi aceita na Pré-História quando os homens caçavam os grandes animais e as mulheres se responsabilizavam pela reprodução (Lerner, 2019, p. 44).

A autora enfatiza que “minha aceitação de uma explicação “biológica” só é aplicável aos primeiros estágios do desenvolvimento humano e não significa que a divisão sexual do trabalho ocorrida depois, com base na maternidade, seja natural” (Lerner, 2019, p. 71).

Para defender essa ideia, a autora traça um perfil de desenvolvimento do patriarcado desde antes de Cristo, recorrendo às antigas civilizações do Oriente Médio, fazendo uma ponte de como essa herança influencia a sociedade atual e identificando relações sociais marcadas por ideais patriarcais (Lerner, 2019).

O determinismo biológico não pode ser um marco na divisão sexual do trabalho, os atributos sexuais, ou seja, somente a mulher poder gerar um filho é um fato biológico, mas gênero é uma construção histórica. “O fato de mulheres terem filhos ocorre em razão do sexo; o fato das mulheres cuidarem dos filhos ocorre em razão do gênero, uma construção social” (Lerner, 2019, p. 49), por tal razão conclui-se que o gênero é o principal responsável por determinar o lugar da mulher na sociedade.

Nessa perspectiva, para a autora, a divisão sexual do trabalho no Período Neolítico baseava-se em condições biológicas e na necessidade visto que, para a perpetuação da raça humana, as mulheres precisavam escolher se dedicar à reprodução e amamentação dos filhos, razão pela qual ‘não se dedicavam à caça, como os homens, embora pudessem fazê-lo, situação funcional para homens e mulheres” (Lerner, 2019, p. 71).

Porém, é importante destacar que “existe agora um grande conjunto de evidências antropológicas modernas disponíveis que descrevem sistemas sociais relativamente igualitários e soluções variadas e complexas adotadas por sociedades para o problema da divisão sexual do trabalho” (Lerner, 2019, p. 57).

Ainda sobre o tema, outra autora que faz considerações importantes é Silvia Federeci para quem, a divisão sexual do trabalho tem suas raízes na transição do regime feudal para o sistema capitalista de produção (Federeci, 2017, p. 45).

A autora sustenta que as mulheres foram as maiores prejudicadas com os cercamentos e com a privatização das terras, pois o seu trabalho que até então era complementar ao dos homens, passou a ser desvalorizado mais uma vez juntamente com o novo sistema, surge a ideia mercantilização do trabalho, a produção-para-o uso dá lugar a produção-para-o-consumo, a monetização do trabalho, excluindo-se as mulheres das ocupações assalariadas (2017, p. 145). Alguém teria que se responsabilizar pelo trabalho de reprodução para o consumo do trabalho de produção.

Federici destaca que nesse novo modelo capitalista há “a criação de uma figura da dona de casa em tempo integral”, sujeitando as mulheres ao trabalho reprodutivo, colocando-as em posição de dependência dos homens que trabalhavam na produção de mercadorias e, para tanto, recebiam um salário (Federici, 2017, p. 145).

Ainda para Federici, com reflexos até os dias atuais, as mulheres foram as que mais sofreram com a transição do feudalismo para o capitalismo, pois elas sofreram um processo de degradação social, baseada exatamente na divisão sexual do trabalho, que foi fundamental para a acumulação de capital (2017, p. 145).

Segundo Federici, foi nesse momento de transição que o trabalho feminino de reprodução passou por uma desvalorização por não ser monetizado, ao mesmo tempo que o trabalho masculino de produção passou a ser valorizado exatamente pelo contrário, por ser remunerado, levando a uma dependência das mulheres aos homens, surge o que a autora chamou de patriarcado do salário (2017, p. 145).

Beauvoir também trata da questão da divisão sexual do trabalho e diferença entre o trabalho prestado pelas mulheres e pelos homens. Para a autora, a revolução burguesa até teve sua importância para a emancipação das mulheres, mas o trabalho da mulher não foi igualmente valorizado como o dos homens pois, as mulheres, apesar de trabalharem, continuavam submetidas aos homens, trabalhando para ajudar em casa, os salários eram baixos ainda que os trabalhos realizados pelas mulheres fossem os mesmos dos homens. “Os patrões muitas vezes as preferem aos homens. Trabalham melhor e mais barato” (Beauvoir, 1980a, p. 149).

Essa divisão sexual do trabalho gera consequências profundas para as mulheres. Para Biroli, o patriarcado, que ela prefere chamar de dominação de gênero, tem na divisão sexual do trabalho como o ponto central para caracterizar a dominação masculina, quando delega às mulheres apenas trabalho doméstico não remunerado e ao homem um trabalho remunerado, estabelecendo assim relações de poder (2018, p. 27). Em suas palavras:

O fato de a industrialização ter transferido parte da produção realizado no espaço doméstico para as fábricas não restringiu a casa a espaço reprodutivo. A responsabilização desigual de mulheres e homens por um trabalho que se define, assim como produtivo e não remunerado seria a base do sistema patriarcal no capitalismo. O patriarcado, como sistema político, consistiria numa estrutura de exploração do trabalho das mulheres pelos homens. Seu núcleo, nessa perspectiva é a divisão sexual do trabalho, em que se configuram dois grupos (ou classes): as mulheres, que têm sua força de trabalho apropriada, e os homens, que se beneficiam coletivamente desse sistema (Biroli, 2018, p. 28).

Não eram e ainda não são poucas as dificuldades encontradas pelas mulheres, em especial no ambiente de trabalho, como jornadas exaustivas, desvalorização da mão de obra feminina, discriminação, assédio, desnivelamento salarial, menor remuneração, jornadas parciais, exploração do trabalho não remunerado e do dever de cuidado.

Uma parcela significativa das dificuldades e discriminações encontradas pelas mulheres e que as excluem do mundo está na crença limitante de que existem algumas atividades que são essencialmente femininas (Biroli, 2018), sendo certo que, à medida que às mulheres são reservadas algumas atividades, cria-se um verdadeiro teto de vidro, uma barreira que impede as mulheres de ascender a melhores postos de trabalho, a posições de destaque nas organizações (Teodoro, 2020, p. 124).

A pandemia foi nefasta para as mulheres não apenas no que tange à preocupação com a saúde sua e de sua família, mas também no que se refere à divisão sexual e social do trabalho e à sobrecarga do trabalho, causando uma sobrecarga física e mental nas mulheres, que, além de exercerem suas atividades laborais, ficaram responsáveis por serviços domésticos e pelos cuidados com os filhos e outros dependentes, causando um retrocesso nos direitos conquistados, como se verá adiante.

2.5 O trabalho doméstico e o dever de cuidado: Uma responsabilidade não remunerada da mulher

Conforme se verá no decorrer do trabalho, e essa é uma das preocupações investigadas nesta tese, quando se fala em teletrabalho em domicílio para as mulheres, há uma romantização da temática do retorno da mulher ao lar (Vidigal, 2023, p. 372). Isto é uma inverdade, já que a mulher quase sempre acumula encargos do trabalho remunerado e não remunerado. Helena Hirata chega a dizer que esquecem que a mulher também trabalha “fora”, ou seja, a mulher também possui um trabalho remunerado (Hirata; Kergot, 2007).

A mulher em teletrabalho, ainda que em seu domicílio, está trabalhando nos exatos termos que o homem está trabalhando. E esta tese está tratando do teletrabalho em domicílio, ou seja, do trabalho que antes era realizado pelas mulheres fora de suas residências, mas que, em razão da pandemia, por exemplo, precisou ser transferido, pelo menos por hora, para o domicílio.

A temática da dupla ou tripla jornada das mulheres restou evidenciada na pandemia e na pós pandemia, pois gerou consequências para a saúde física e mental dessa parcela da população, basta verificar que, segundo o Dieese, as mulheres ocupadas, no pós-pandemia, dedicavam quase 17 horas semanais para o trabalho doméstico, enquanto, para os homens, a média de horas dedicadas ao trabalho doméstico não passava de 11 horas (2024, p. 5).

Segundo Gerda Lerner, no início do desenvolvimento humano, por uma necessidade perfeitamente funcional, as mulheres precisaram se dedicar às atividades ligadas à maternidade e à reprodução, até para manter a existência da vida humana, tanto que a posse sobre as mulheres era uma disputa dos homens. Quanto mais mulheres em uma tribo, mais filhos e mais força de trabalho (Lerner, 2019, p. 126).

Os tradicionalistas querem fazer crer que existe uma diferença biológica natural entre homens e mulheres, e que essa diferença criada por Deus, atribui papéis e tarefas pré-estabelecidas para homens e mulheres, sendo a maternidade uma tarefa atribuída por Deus às mulheres e essa capacidade reprodutiva é “a maior meta de vida das mulheres, definindo, assim, como desviantes mulheres que não se tornam mães. (...) Assim, vê-se a divisão sexual do trabalho como base em diferenças biológicas como justa e funcional (Lerner, 2019, p. 43).

Lerner defende que, até os dias atuais, o principal argumento para sustentar a divisão sexual do trabalho está consubstanciado em uma explicação determinista baseada em diferenças biológicas que sustenta a superioridade natural do homem sobre a mulher como um fato e, portanto, continua tão válida hoje quanto era nos primórdios da sociedade humana a supremacia masculina decorrente da biologia (Lerner, 2019, p. 43).

Nessa perspectiva, a mulher, em razão de sua capacidade reprodutiva e como responsável pela maternidade, seria a responsável, sozinha, pelo trabalho doméstico e pelo dever de cuidado, ambos não remunerados.

Essa questão da divisão sexual do trabalho sempre vem à tona durante situações de crises sanitárias, conforme defende Pimenta, que encontrou situação semelhante em Serra Leoa, na

epidemia causada pelo ebola. O cenário era o mesmo dentre os profissionais da saúde, a maioria eram mulheres (Pimenta, 2019, p.139).

Pimenta faz uma afirmação importante “Se algo pudesse se propor – ou ser proposto – como “universal” na vida das mulheres, seria o cuidado, o ato de cuidar. Não como uma característica de algum indivíduo “mulher”, mas como um legado familiar, comunitário”, ou seja, até a família espera que a mulher seja a responsável pelo cuidado (Pimenta, 2019).

Ainda falando em dever de cuidado e serviços domésticos, Federici ressalta a importância para a sociedade capitalista do trabalho doméstico que, por não ser remunerado, é visto como menos importante que o trabalho do homem que, ao receber um salário, sustenta a família. Nesse sentido, o salário se torna um pressuposto de dominação do capital (2021, p. 23).

O dever de cuidado e o trabalho doméstico vão além de servir a uma família, aos filhos ou ao marido, esse trabalho não remunerado e tido como menos importante exatamente por não ser remunerado é responsável pela criação da futura mão de obra, pela perpetuação da sociedade. Federici diz que o cuidar é tão importante que as mulheres são conduzidas, de acordo com cada país, a produzir menos ou mais força de trabalho (2021, p. 23).

Assim, o capitalismo destina a mulher ao espaço privado e aflora da divisão sexual do trabalho, instituindo papéis de gênero estratificado, construindo um novo modelo de feminilidade, imposto às mulheres, restringindo-as ao lar, ao cuidado da família, depreciando e controlando sua sexualidade. O capitalismo dá início a uma nova forma de controle do trabalho e do corpo dos trabalhadores, os quais precisam ser docilizados e controlados, em especial o das mulheres (Federici, 2017).

Os dados da pesquisa SemParar, realizada pela Sempreviva Organização Feminista (2020) confirmam que o cuidado está na centralidade da vida e na responsabilidade da mulher. Das entrevistadas, 50% afirmaram que passaram a cuidar de alguém durante a pandemia e 42 % dessas mulheres que cuidam de alguém, o fazem sem apoio de outra pessoa ou instituição. Já 35,7% delas, são as únicas responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado em suas casas em que pese apenas 11% das entrevistadas morarem sozinhas (Sempreviva Organização Feminista, 2020, p. 19).

Analisando sobre a perspectiva de raça, da porcentagem de mulheres que passaram a cuidar de alguém na pandemia, 52 % são negras. Da porcentagem de mulheres que a situação de isolamento colocou a capacidade básica de sustentação em risco, ou seja, pagamento de contas básicas, 55% eram negras. A taxa de desocupação das mulheres negras chegou a 58%

contra 38% das mulheres brancas. Por último, quando se fala em mulheres responsáveis pelo cuidado de outras pessoas, as mulheres são maioria no cuidado com os filhos até 12 anos, no cuidado com os filhos de outros, com os idosos e com os adultos sem nenhuma deficiência (Sempreviva Organização Feminista, 2020, p. 28).

O dever de cuidado e trabalho doméstico estão tão ligados e direcionados às mulheres que até mesmo as meninas e mulheres trans quando ainda precisam de laudo para fazer as alterações de nome, gênero e demais procedimentos, nas entrevistas o ato de cuidar era relatado para confirmar a legitimidade dessas mulheres femininas para serem entendidas como mulheres no que diz respeito a exercer – frente à família e à sociedade – o árduo trabalho do cuidado e todas as responsabilidades financeiras, físicas e mentais que isso compreende (Bento, 2006).

Os papéis determinados aos homens e mulheres estão tão tatuados na sociedade e é tão obrigatório à mulher ser o sexo frágil e, às vezes, tão proibido que, em diversas partes do livro de Svetlana Aleksievitch (2016), as mulheres contam suas versões da guerra, mas pedem para relatar a versão masculina, de fortes, insensíveis. Em outras passagens, o marido quer contar a guerra apenas na visão dele ou então determina que sua mulher (que também lutou na guerra) conte a versão como ele determinou.

Até recentemente, não se falava que as mulheres também foram para guerra, até Svetlana Aleksievitch reconstruir a participação de centenas de mulheres que lutaram na Segunda Guerra Mundial, como enfermeiras, soldados de infantaria, tenentes, comandantes do pelotão de fuzileiros, sargentos, telefonistas.

Relatos como o de Nina Iákovlevna Vichniévskaja, subtenente, enfermeira-instrutora de um batalhão de tanques, foi para a guerra com outras 12 mulheres e junto a 4 delas atuava junto ao batalhão de tanques. A função delas era recolher os soldados que estavam nos tanques, afastadas, elas ficavam fora dos tanques, desprotegidas, recolhendo os feridos:

Chura Kisseiova... Ela era a mais bonita do grupo. Parecia uma atriz. Morreu queimada. Estava escondendo os gravemente feridos em montes de palha quando começou um bombardeio e a palha pegou fogo. Chura podia ter se salvado, mas para isso precisava largar os feridos... Ela queimou junto com eles.... (2016, p. 130).

Ao falar em trabalho viabilizado pela tecnologia da informação, o universo da tecnologia da informação é, na regra, avesso às mulheres. As mulheres não são bem aceitas nos cursos relativos à área. De acordo com a pesquisa da Coodesh (startup de recrutamento e

aceleração de carreiras), as mulheres são 18 % dos profissionais da ciência da computação e 25% na área da Tecnologia da Informação (Mulheres na Tecnologia, *on line*).

Ao destrinchar o preconceito masculino nas ciências da computação, por exemplo, Mary Kirk destaca que, com base no sexo biológico, as pessoas são designadas para a caixa de gênero “apropriada”, sendo que os homens são, em geral, identificados enquanto pessoas fortes, racionais, ativos, objetivos, assertivos, competitivos, dominadores, dentre outros, todas estas características, não por acaso, relacionados ao bom profissional, enquanto que as mulheres são, muitas vezes, relacionadas à ideia de fraqueza, emoção, passividade, submissão, o oposto do que se espera de um profissional competente (Kirk, 2009, p. 67).

Os estereótipos (de gênero, raça, capacidade física, idade) que são fornecidos por instituições sociais são uma das formas mais duradouras e significativas em que todos aprendem senso de identidade e localização "apropriada" na hierarquia social, como bem se categoriza o outro (Kirk, 2009, p 67).

Com a ascensão de políticas neoliberais no mundo, “novos paradigmas nas relações de trabalho têm produzido um contingente de trabalho e funções com características de desigualdade e de trabalhos precários” com enfoque nas desigualdades de gênero no mercado de trabalho, assim já entendia o Núcleo de Reflexão Feminista sobre Trabalho Produtivo e Reprodutivo no início dos anos 2000 (Costa, *et al*, 2010, p. 12).

Para o Núcleo, em especial em relação ao trabalho da mulher, essas ideias ou concepções neoliberais têm introduzido um padrão de flexibilidade, utilizando especialmente da mão de obra feminina (Costa *et al.*, 2010).

Ademais, a cultura liberal-individualista no sistema produtivo capitalista e na racionalidade colonial determina regramentos e controles que homogeneízam, patriarcalizam e subalternizam os corpos das mulheres.

Há uma disciplina do corpo da mulher colocando em uma posição inferior ao homem e que, ao mesmo tempo, permite ao homem ter controle sobre as mulheres e os corpos femininos que são, em tese, mais dóceis, mais frágeis, mais dependentes do homem, seu provedor e protetor.

As mulheres sempre tiveram um papel importante na luta por direitos, ainda que essa luta não seja quase contada pelos homens, que costumeiramente apagam o papel da mulher (Del Priore, 2020).

Também não é segredo que, apesar da luta constante por direitos, as mulheres sempre são preteridas aos homens, ocupando cargos menos importantes, recebendo menores salários “e se acumularem a opressão de raça, como as mulheres negras, receberão menos que todos” (Tiburi, 2018, p. 63).

Os tradicionalistas aceitam que o trabalho mudou, que as atividades humanas mudaram, que a substituição do trabalho físico pelo trabalho realizado pelas máquinas é uma realidade positiva, que as máquinas e as pessoas estão sendo substituídas, na Sociedade da Informação, pela inteligência artificial, mas não aceitam que os deveres de cuidados passaram por modificações e que não se pode “destinar metade da raça humana a uma existência inferior, à natureza em detrimento da cultura” (Lerner, 2019, p. 47). Ou seja, o dever de cuidado não pode ser imutável e eternamente, uma obrigação da mulher, assim como era no Período Neolítico.

Não é de estranhar o papel a-histórico das mulheres nos acontecimentos históricos e sociais no Brasil, visto que o pouco que se fala do papel da mulher é contado em grande parte por homens, o que para Teles só repete uma constatação de Simone de Beauvoir que, em 1949, já afirmava que eram os homens que contavam toda a história das mulheres (Teles, 1993, p. 11).

Com muita luta, as mulheres estão conseguindo abrir caminhos e espaços, no seio da sociedade e mercado de trabalho, mas o que se busca responder é quais os impactos da crise epidemiológica nas conquistas femininas.

A proposta defendida não passa por uma igualdade da mulher ao homem tendo o homem como teto, pois conforme afirma Cléber Lúcio de Almeida¹⁰, não há que igualar a mulher ao homem de forma que os direitos concedidos aos homens se tornarem teto, mas de promover formas para que as mulheres ascendam ao mundo do trabalho não carregando sozinhas todo o peso de acumular o trabalho remunerado, o trabalho reprodutivo e o dever de cuidado.

Até porque as diferenças na relação entre homens e mulheres atravessam a sociedade e as relações sociais, perpassando por relações de dominação e opressão criadas pelas próprias exigências da sociedade e que devem ser modificadas para que se possa falar em igualdade de tratamento entre homens e mulheres. Gerda Lerner faz questão de frisar que as mulheres são a metade da humanidade, por vezes, até mais que metade, logo, elas sempre compartilharam o mundo com os homens (2019, p. 28).

¹⁰ Anotações de Aula da Disciplina Estrutura, Processo, Transformação do Trabalho no Mundo Atual ministrada por Cléber Lúcio de Almeida no curso de Doutorado da Puc Minas, no dia 10 de março de 2022.

Para Lerner, o histórico controle do corpo feminino começa pelo controle da sexualidade feminina, pois, desde sempre, as sociedades com mais mulheres poderiam produzir mais filhos, e na época estudada por ela, as crianças eram utilizadas para aumentar a produção e contribuir na acumulação de excedentes (Lerner, 2019, p. 262). Federici argumenta que, atualmente, as mulheres contribuem com o capitalismo, produzindo mãos de obra para o trabalho e viabilizando essa mão de obra, por meio do trabalho doméstico não remunerado (Federici, 2021).

A primeira forma de dominação masculina sobre o corpo da mulher se deu pela escravidão, uma vez que quando as tribos contrárias eram conquistadas, os homens eram mortos e as mulheres escravizadas, “quando seus serviços sexuais eram parte de sua mão de obra e seus filhos eram propriedade de seus senhores” (Lerner, 2019, p. 262).

Outra forma de poder citada por Lerner, Federici e hooks é a utilização do estupro como forma de controle exercido sobre o corpo da mulher. Além de escravizar as mulheres, “o terror físico e a coerção, ingredientes essenciais no processo de transformar pessoas livres em escravos, tomaram a forma de estupro” (Lerner, 2019, p. 124).

Não é à toa que a cultura do estupro é tão enraizada na sociedade, como uma forma de subjugar os corpos femininos. O “costume de estuprar mulheres de um grupo permaneceu como prática de guerra e conquista do segundo milênio a. C até o presente” (Lerner, 2019, p. 116) de forma que opressão da classe das mulheres jamais poderia ser equiparada ao homem.

Essa mesma tática de subordinação foi muito utilizada pelos colonizadores europeus que invadiam a África e capturavam homens e mulheres para serem escravizados nas Américas (hooks, 2022, p. 41).¹¹

Não há nada mais absurdo para o patriarcado do que o direito ao corpo (Tiburi, 2018). Uma mulher com direito ao seu próprio corpo, com direito a escolher em querer ou não ter filhos, em querer ou não se casar, em querer ou não fazer um aborto, em querer ou não ser dona

¹¹ A tese que permite um homem manter uma mulher por legítima defesa da honra somente foi declarada inconstitucional em 2021, com o julgamento da Ação Declaratória De Preceito Fundamental 779, por ser um “recurso argumentativo/retórico odioso, desumano e cruel utilizado pelas defesas de acusados de feminicídio ou agressões contra a mulher para imputar às vítimas a causa de suas próprias mortes ou lesões” e que não tem espaço no ordenamento judicial constitucional por “constituir-se em ranço, na retórica de alguns operadores do direito, de institucionalização da desigualdade entre homens e mulheres e de tolerância e naturalização da violência doméstica”, ainda assim a tese da legítima defesa da honra era e foi argumento que legitimava que maridos e companheiros assassinassem suas esposas e companheiras em caso de infidelidade conjugal da mulher, protegendo a inviolabilidade da honra em si (Bonazza, 2021, p. 47).

e senhora de si, só pode ser uma bruxa (Federici, 2017). Uma mulher dona de suas ideias pode ser um problema para o patriarcado.

Basta atentar para a ideia do salário família, citado por Silvia Federici, somente as atividades exercidas pelos homens eram remuneradas provendo o lar, ao passo que as atividades exercidas pelas mulheres, responsabilizando-se por todo o trabalho reprodutivo e doméstico, não eram remuneradas (Federici, 2021, p. 170).

Assim, considerando-se que o salário é a forma como o trabalho é medido, o trabalho remunerado mantém uma hierarquia sobre o trabalho não remunerado, criando uma dependência da mulher ao marido (Federici, 2021, p. 27).

Não bastasse essa herança de separação de funções, a desigualdade de gênero se intensifica quando se conjugam outros fatores interseccionais, tais como raça e a classe. Para Nancy Fraser (2022) e Flávia Biroli (2018), as questões de gêneros não podem ser vistas sem considerar os conceitos de raça e classe, visto que todas estão interligados.

Todos os argumentos até então descritos corroboram com o pensamento de Gerda Lerner (2019) de que foi estabelecido um discurso de superioridade masculina que, propositalmente, desvaloriza o trabalho da mulher e sedimenta a divisão sexual do trabalho decorrente do modelo capitalista, domesticando os corpos femininos e privando-os de autonomia em relação aos homens.

Se o discurso de inferioridade feminina foi construído, visto que não se vislumbram diferenças, sequer biológicas, capazes de comprovar essa inferioridade, esse discurso pode e deve ser alterado.

3A MULHER NO MUNDO DO TRABALHO

Ao falar das mulheres no mundo do trabalho, é preciso falar do papel da mulher no contexto do modelo de família patriarcal, heteronormativa, bem como é preciso falar da ausência de autonomia feminina para a vida pública e laboral.

Neste contexto, é preciso deixar claro que as mulheres sempre lutaram por seus direitos, basta salientar que, antes mesmo da Declaração dos Direitos do Homem, Olímpia de Gouges já havia proposto, em 1791, uma “Declaração dos Direitos da Mulher” (Teles, 1999 p. 37), estabelecendo no artigo 1º que “a mulher nasce livre e permanece igual ao homem em direitos. As distinções sociais só podem ser baseadas no bem comum.”

A história foi e é injusta com as mulheres, pois quase sempre foi contada pelos homens, como se as mulheres não fossem a metade da população e como se somente os homens fossem capazes de feitos importantes e de grandes conquistas (Del Priori, 2020, Lerner, 2019). Essa herança tem por base os estereótipos sociais decorrentes do patriarcado.

O patriarcado é um sistema funcional que deu aos homens o poder de controlar e se apropriar dos serviços sexuais e reprodutivos das mulheres (Lerner, 2022, p. 23).

Nesse mesmo sentido, Salar Mohandesi e Emma Teitelman destacam a importância não só do reconhecimento de que o capitalismo é dependente do trabalho doméstico não remunerado, majoritariamente feminino, mas também de se reconhecer que as narrativas dominantes sobre o capitalismo desconsideram o papel das mulheres (2023, p. 72), em que pese as mesmas serem responsáveis por gerar o capital humano e exercer o trabalho que faz girar o capitalismo (Federici, 2019).

Maria Amélia de Almeida Teles afirma que as mulheres, na sociedade moderna ocidental, foram infantilizadas e rotuladas, inicialmente por questões biológicas, sendo taxadas de sexo frágil (Teles, 1999.), além de serem “excessivamente emocionais, luxuriosas, incapazes de se governar” (Federici, 2017, p. 202).

Ainda que tenha se criado uma mística de que as mulheres estão destinadas à vida doméstica, privada, ao cuidado com os filhos, família, elas sempre tiveram um papel importante na sociedade, seja de proteção da espécie, considerando que, no Período Neolítico, a expectativa de vida era curta e se não fossem as mulheres para proteger “suas crias”, a própria humanidade estaria em risco (Lerner, 2019. p. 71), seja recentemente, na Revolução Industrial quando ingressaram de vez no mercado de trabalho, produzindo e, ao mesmo tempo, consumindo, seja nas guerras (Aleksievitch, 2016), seja nas lutas por direitos trabalhistas (Barros, 1995).

Ainda assim, a participação das mulheres na história é apagada. Maria Amélia De Almeida Teles destaca que o menosprezo, e essa é a palavra utilizada pela autora, pelas mulheres era tamanho, que elas eram comparadas a crianças quando se falava de capacidade para a vida civil, tanto que não podiam votar, pois não eram consideradas cidadãs (1999, p. 40).

Esse mesmo pensamento é corroborado por Alice Monteiro de Barros, quando ressalta que a OIT, em suas primeiras convenções, a citar Convenção Internacional nº3, Convenção nº 102, Convenção nº 4, Convenção nº 13, protegia a mulher de uma “forma quase tutelar”, equiparada à proteção do trabalho do menor (1995, p. 35-36), o que acabava por produzir um efeito rebote e, na realidade, excluía a mulher do mercado.

Friedrich Engels, em sua obra datada de 1884, defendia que foi exatamente a passagem de uma sociedade matriarcal, do lar comunista e da ideia de propriedade coletiva para uma sociedade monogâmica, patriarcal e baseada na sociedade privada, que levou ao desmoronamento do direito materno e da autonomia feminina para o que ele chamou de “derrota histórica do sexo feminino em todo mundo” (2021, p. 69).

Para Friedrich Engels, na medida que as riquezas foram aumentando, ou quanto mais se acumulava o capital e se estabeleciam as propriedades particulares das famílias, as mulheres foram ficando em uma posição de menor importância em relação ao homem porque este, ao sair da relação, levava consigo os instrumentos de trabalhos necessários para procurar alimentos, levava o gado, pois tudo pertencia a ele. A mulher, por sua vez, ficava com os filhos, e como não se herdava pelos pais, mas apenas pelas mães, a riqueza dos homens foi aumentando e eles foram ocupando uma posição cada vez mais importante (2021, p.67).

Nesse sentido, Friedrich Engels já afirmava que, no modelo de família patriarcal moderna, como o homem passou a ser o provedor da família, ele assumiu uma posição de dominação (2021, p. 89). Três instituições foram decisivas para a consolidação da inferioridade feminina: a monogamia, a propriedade privada e o Estado (Engels, 2021, p. 223).

Essa ideia de domínio do masculino sobre as mulheres é reforçada no Renascimento, na passagem do Século XVI até o Século XIX, com transferência do trabalho para as fábricas.

Anteriormente, nos Séculos X ao XIV, há registros de mulheres escritãs, mulheres médicas, mulheres professoras, ou seja, exercendo as mesmas atividades dos homens e percebendo remuneração similar (Barros, 1995, p. 29).

Na transição do regime feudal, a miséria leva os homens para as fábricas e empurra as mulheres para tarefas domiciliares (Barros, 1995, p. 29).

Alice Monteiro de Barros destaca que, no período de nascimento da industrialização (Século XIX), nem todas as mulheres podiam ficar em casa, uma parcela significativa de mulheres e crianças precisava trabalhar em troca de seu sustento e eram exploradas em jornadas exaustivas, locais insalubres, salários irrisórios, o que levou à necessidade de criação de leis protetivas (1995, p.31).

Como os homens transmitiam a herança quase sempre pela linhagem masculina, as mulheres foram excluídas, no sistema feudal, dos cargos para os quais designavam os camponeses mais abastados. Elas eram consideradas uma segunda classe, não detinham os mesmos status dos homens, talvez por isso dificilmente o nome das mulheres é mencionado nos relatos deste tempo (Federici, 2017, p. 51).

Por outro lado, Sílvia Federici argumenta que as servas, durante o período feudal, eram menos dependentes dos seus parentes do sexo masculino, pais, maridos e irmãos, elas se diferenciavam menos deles física, social e psicologicamente. As mulheres feudais eram menos dependentes, pois as suas atividades eram tidas como importantes tanto quanto as dos homens, logo, elas eram respeitadas de forma igual aos homens. Ao contrário das mulheres ditas livres da sociedade capitalista, que ocupam uma posição de maior dependência (Federici, 2017, p. 51).

Heleieth Saffioti defende a ideia de que quando se falava do universo do trabalho, as mulheres nunca foram alheias a ele. Em todas “as épocas e lugares”, elas contribuíram para a subsistência da família e para criar riqueza social. A autora ressalta que, na sociedade pré-capitalista, as mulheres e as crianças desempenharam um papel fundamental na unidade de produção denominada família (2013, p. 62). As mulheres casadas na Inglaterra medieval exerciam funções diversas, havia entre elas “agiotas, proprietárias de papelarias e navios, vendedores de livros, donas de loja e fornecedoras de roupas para o exército e a marinha” (Saffioti, 2013, p. 62).

Contudo, apesar de participarem efetivamente das atividades de trabalho e do sistema produtivo, as mulheres somente garantiam uma posição social se casadas fossem, o que as colocava em posição de submissão (Saffioti, 2013, p. 62).

Essa utilização de trabalho da força feminina se altera com o aparecimento do capitalismo, pois a sociedade torna-se competitiva, há uma disputa por espaço no mercado de trabalho, que se divide em classes, classe dos que exploram a forma de trabalho e classe dos que vivem da força de trabalho. Como não havia espaço para todos, a sociedade passa se dividir

por classe e por sexo, e como o sexo era uma fonte de inferiorização da mulher tida como sexo frágil, o trabalho da mulher é inferiorizado e desvalorizado para ter espaço para os homens provedores da família.

Nesse contexto, as mulheres das classes mais privilegiadas foram constringidas ao lar, já as mulheres proletárias foram, juntamente com as crianças, exploradas ao máximo pelo sistema capitalista com a apropriação privada dos frutos do seu trabalho que, aproveitando-se da histórica vulnerabilidade, subalternidade e inferiorização social das mulheres, intensificava-se o trabalho delas por meio de jornadas extensas e menor remuneradas que os homens, com o intuito de acumular mais. “As desvantagens sociais de que gozavam os elementos do sexo feminino permitiam à sociedade capitalista em formação arrancar das mulheres o máximo de mais-valia absoluta” (Saffioti, 2013, p. 67).

De acordo com Jorge Grespan, a ideia de propriedade privada desenvolve-se nos Séculos XV a XVII, época em que uma maioria despossuída era obrigada a vender a única mercadoria que possuía, a sua força de trabalho. Partindo dessa ideia de venda da forma de trabalho e dos meios de produção, desenvolve-se a distribuição capitalista dos meios de consumo, surgindo a ideia de mercado. No mercado, as famílias iriam gastar o salário recebido em troca da venda de força de trabalho (Grespan, 2021, p. 21).

A mudança de perspectiva trazida pelo capitalismo, ao longo do Século XIX, baseada na acumulação de capital e na compra e venda de mercadorias, viabilizada pelo dinheiro, faz com que as famílias se vejam envolvidas nos meios de produção e passem a valorizar o dinheiro oriundo do trabalho assalariado (Mohandesi, Teitelman, 2023, p. 73).

A ideia de trabalho assalariado e, posteriormente, a adoção do salário familiar (Fraser, 2022; Federici, 2017) levou a uma transformação na composição das famílias e contribuiu fortemente para a generificação e na divisão sexual do trabalho.

As mulheres foram as que mais sofreram com o surgimento do capitalismo, elas sofreram uma degradação social, pois esse novo sistema precisava domesticar as mulheres para que elas pudessem contribuir com o trabalho reprodutivo. O corpo da mulher foi transformado em uma máquina para a reprodução da força de trabalho (Federici, 2017).

No momento anterior, quando não se falava em mercadorias trocadas por dinheiro, mas trocas necessárias para complementar recursos das próprias famílias, homens e mulheres trabalhavam juntos de forma a complementar o trabalho um outro, não havendo uma divisão entre local de trabalho e local de reprodução ou lar (Mohandesi, Teitelman, 2023, p. 79).

Contudo, com a alteração perpetrada pelo capitalismo, que migrou as famílias para as cidades e retirou delas as possibilidades de produzirem para sua subsistência, criou-se uma dependência que se denominou salário que, em regra, era pago aos homens, pois eram eles que se deslocavam para fora dos seus lares para trabalhar, dando a eles, um “maior poder social” e dividindo a vida social entre o “mundo do trabalho” pertencente aos homens e “o mundo do lar”, pertencente às mulheres (Mohandesi, Teitelman, 2023, p. 79).

Desta forma, o homem foi levado cada vez mais para fora do âmbito doméstico, onde exercia o seu trabalho e era remunerado para tanto. A mulher, por sua vez, foi levada cada vez mais para dentro do âmbito doméstico para cuidar das tarefas invisíveis referentes à reprodução social, sem qualquer remuneração pelo trabalho exercido, o que a levou a uma “dependência salarial, portanto integrou homens e mulheres nas relações capitalistas e contribuiu para formalizar uma divisão rígida e hierárquica do gênero no trabalho das famílias das classes trabalhadoras” (Mohandesi, Teitelman, 2023, p. 80).

Segundo Nancy Fraser, todo o trabalho ligado à reprodução social, ou seja, disponibilidade de dar à luz e criar os filhos, de manter as casas e os lares em comunidades amplas, sustentar as conexões sociais em geral era obrigação, única e exclusivamente, da mulher, em que pese os homens fizessem parte deste trabalho (2023, p. 46) em um contexto ligado à esfera privada. Ao homem competia a esfera pública, política, a responsabilidade pela família, o exercício do trabalho remunerado (Biroli, 2018, p. 31).

No modelo de mundo centrado no salário familiar, “presumia-se que as pessoas se organizariam em famílias nucleares heterossexuais e chefiadas por um homem e que a principal fonte de renda seriam os ganhos do homem no mercado de trabalho” (Fraser, 2022, p. 60). Enquanto o chefe da família recebia um salário que deveria prover toda a família, a mulher e mãe ficava em casa, responsabilizando-se pelo trabalho doméstico sem qualquer remuneração. Esse era o modelo ideal, para que as famílias pudessem sobreviver apenas do salário dos maridos, contudo, uma parte significativa das famílias não se adequaram a este modelo normativo (Fraser, 2022, p. 60).

A realidade não era exatamente esta, pois quando as mulheres migraram para cidades, elas tiveram que arcar com os custos da sua cidadania, logo precisaram trabalhar, seja para auxiliar na renda familiar, seja porque em muitos casos, elas eram chefes de família, com destaque para o fato de que o universo do trabalho feminino sempre foi estratificado, com

recorte de raça e classe. As mulheres negras, ainda que casadas, tinham cinco vezes mais chances de trabalhar que as mulheres brancas (Mohandesi, Teitelman, 2023, p. 82).

A Igreja, forte defensora do modelo tradicional de família formada por um homem e uma mulher, teve papel importante na domesticação das mulheres tanto que na “medida que as mulheres ganhavam mais autonomia, sua presença na vida social passou a ser mais constante nos sermões dos padres que repreendiam sua indisciplina” (Federici 2017, p. 64).

Nesse processo de desvalorização e domesticação da mulher, a violência foi amplamente utilizada em uma verdadeira guerra contra as mulheres que foram caçadas como bruxas, buscando dessa forma acabar com o controle que as mulheres tinham de seu próprio corpo, em especial em relação à capacidade de reprodução e ao conhecimento sobre os métodos contraceptivos.

No novo sistema capitalista, qualquer forma de controle de natalidade ou de sexualidade não procriativa era demonizado, criminalizando o controle da mulher sobre seu corpo, estabelecendo uma caça às mulheres que ousavam discordar, ligando essas mulheres às bruxas e as bruxas às mulheres que sacrificavam crianças para o demônio, que eram possuídas pelo demônio (Federici, 2017, p. 174).

Conforme assevera Silvia Federici, a caça às bruxas teve como resultado a transformação das mulheres, em especial a transformação da atividade sexual feminina em um trabalho de procriação a serviço dos homens e do sistema capitalista nascente. As mulheres passaram a ser produtoras de mão de obra. (2017, p. 346).

Controlava-se o corpo da mulher, como atualmente ainda se controla, basta ver a resolução do Conselho Federal de Medicina sobre o aborto, para que as mulheres não produtivas, ou não procriativas, fossem vistas como antissociais e demoníacas (Federici, 2017, p. 346).¹²

Ao mesmo tempo que o Estado retirava das mulheres o controle sobre si mesmas, ele destinava às mulheres a atividade reprodutiva que não era comum no feudalismo. As mulheres passam a serem forçadas a procriar contra a sua vontade, ao mesmo tempo que foram reduzidas

¹² Apesar de Código Penal, no art. 128 dispor que não se pune o aborto praticado por médico se a gravidez resulta de estupro e o aborto é precedido de consentimento da gestante ou, quando incapaz, de seu representante legal, o Conselho Federal de Medicina publicou a Resolução CFM N° 2.378/2024 com apenas um artigo restringindo, por meio de uma resolução as hipóteses de aborto legal, nos seguintes termos “ É vedado ao médico a realização do procedimento de assistolia fetal, ato médico que ocasiona o feticídio, previamente aos procedimentos de interrupção da gravidez nos casos de aborto previsto em lei, ou seja, feto oriundo de estupro, quando houver probabilidade de sobrevivência do feto em idade gestacional acima de 22 semanas.” O PSOL acionou a justiça para suspender a resolução.

a não trabalhadoras, visto que o trabalho reprodutivo não era monetizado” (Federici, 2017, p. 182).

As mulheres perderam espaço nos empregos que até então ocupavam, passaram a exercer tarefas domésticas, chegando ao ponto “dos governos das cidades ordenarem às guildas que ignorassem a produção que as mulheres (especialmente as viúvas) realizavam em suas casas, por não se tratar realmente de trabalho” (Federici, 2017, p. 184).

Assim, a desvalorização do trabalho de cuidados, majoritariamente exercido pelas mulheres, é uma característica das sociedades capitalistas, que separaram a família e o local de trabalho. Em outras sociedades, as relações sociais se organizavam por meio do parentesco, não havendo separação do trabalho remunerado e não remunerado (Sears, 2023, p. 283). Na sociedade capitalista, o casamento era visto como carreira (Federici, 2017, p. 184).

Nesse sentido, a dicotomia público e privado levou, segundo Maria Amélia de Almeida Teles, que as mulheres enfrentassem opressões similares em locais diferentes, uma vez que o sistema capitalista legitimou o sistema patriarcal (1999, p. 37), tanto que Salar Mohandesi e Emma Teitelman afirmam que “as famílias proletárias quase sempre constituíram espaços de opressão, principalmente de adultos sobre crianças e acima de tudo, de homens sobre mulheres” (2023, p. 75).

Nesta relação de poder entre os sexos, em especial no período de industrialização do Brasil, Elisabeth Souza Lobo destaca que o sistema de produção se estrutura na divisão sexual e social do trabalho, que remunera, promove e, especialmente, controla de forma diferenciada homens e mulheres, mas o capital sozinho não cria a relação de subordinação e discriminação presente na divisão, apesar de reforçá-la (2021, p. 50).

A opressão das mulheres pela sociedade e pela família está na raiz da divisão sexual do trabalho, em razão da diferenciação entre a esfera produtiva (masculina) e reprodutiva (feminina) (Lobo, 2021, p. 50).

Contudo, no mundo capitalista, a ideia de homem provedor não abarcava todas as famílias, o que fazia com que as mulheres e crianças das classes mais pobres precisassem trabalhar para se sustentar. Essa situação é amplamente narrada no livro *o Germinal*, de Émile Zola.

Como na época (Século XIX) ainda não havia um sistema de proteção dos direitos trabalhistas estruturado, uma parcela considerável da população era explorada. Segundo Vera

Iaconelli “a classe operária era formada em grande parte por mulheres e crianças, pois se tratava de mão de obra mais vulnerável e, portanto, mais propensa ainda à exploração (2023, p. 70).

Nessa transição da sociedade feudal para a sociedade industrial, do trabalho escravo e servil para o trabalho assalariado, surge o sistema capitalista que explora demasiadamente a força daqueles que vivem do trabalho e, por razões econômicas, políticas e jurídicas faz-se então necessário um ramo do Direito para tentar equalizar as forças entre os donos do capital e os que vendiam a sua força de trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2014, p. 44) apontam que três aspectos foram importantes no surgimento do Direito do Trabalho e do Constitucionalismo Social, com destaque para as Constituição do México de 1917 e da Constituição Alemã de 1919, que foram as primeiras constituições a se preocupar com os direitos sociais, quais sejam: aspecto econômico, aspecto político e aspecto jurídico.

Em relação ao aspecto econômico, os autores argumentam que ele decorre da mudança de paradigma em relação ao trabalho, se antes havia trabalho escravo e servil, com a expansão da indústria, das fábricas e das máquinas a vapor, o trabalho passou a ser assalariado, até porque havia necessidade de um mercado consumidor (Nascimento; Nascimento, 2014, p. 44).

Quanto ao aspecto político, os autores afirmam que ele está ligado à interferência do Estado Neoliberal na ordem social, limitando a liberdade plena entre as partes, em decorrência dos movimentos de protestos organizados pelos trabalhadores e trabalhadoras explorados (Nascimento; Nascimento, 2014, p. 44).

E por fim, em relação ao aspecto jurídico, afirmam que os trabalhadores e trabalhadoras começaram a se organizar por meio das entidades sindicais, com base em um senso de coletivo, requerendo melhores condições de trabalho; coibindo a exploração desenfreada; as jornadas exaustivas; desenvolvendo a ideia de função social do contrato (Nascimento; Nascimento, 2014, p. 44).

Em relação à mulher, Silvia Federici afirma que a divisão sexual do trabalho, a desvalorização do trabalho feminino que passou a ser visto como não trabalho, seguido do confinamento da mulher ao ambiente doméstico contribuíram para fortalecer a dominação masculina (2017, p. 184).

Silvia Federici ainda afirma que a desvalorização do trabalho da mulher foi proposital para obrigá-las a se recolherem no âmbito privado e se dedicarem ao trabalho reprodutivo que, por sua vez, fornece mão de obra para ser explorada pelo capitalismo, mas dando aos homens

livre acesso sobre os corpos femininos, pois as mulheres passaram a ser vistas como bens comuns (2017, p. 191).

3.1 Da proteção transnacional dos direitos humanos da mulher

No fim do Século XIX, início do Século XX, há uma transição do sistema feudal para um novo sistema social denominado capitalismo, quando, segundo Marx, uma maioria despossuída foi obrigada a vender sua força de trabalho como uma mercadoria.

A partir deste momento, os trabalhadores e trabalhadoras passaram a receber um salário pela venda da sua força de trabalho e passaram a consumir esse salário no mercado.

Há, portanto, uma mudança de paradigma: desenvolveu-se uma distribuição capitalista dos meios de consumo, criou-se um mercado de trabalho (Grespan, 2021, p. 21), com um detalhe importante, o tempo de trabalho que tem valor é o tempo de trabalho empregado na produção de mercadoria, pois gera mais valia. A mais valia nada mais é que a exploração da mão de obra assalariada que não recebe o equivalente àquilo que produz, portanto gera lucro para o empregador que, por sua vez, se apropria deste trabalho excedente.

No contexto do nascimento do capitalismo, percebe-se uma apropriação da força de trabalho excedente de homens, mulheres e crianças em prol de um novo sistema socioeconômico fundado no uso intensivo de máquinas e numa organização dos trabalhadores e trabalhadoras em espaços produtivos sincronizados sob disciplina e direção empresarial.

Nesse momento, assinala Maurício Godinho Delgado na fase de formação do que se entende como o Direito do Trabalho (1802 a 1848), as mulheres e crianças tiveram um papel importante pois, com o seu trabalho, eram extremamente exploradas em jornadas exaustivas e rasa valorização (2023, p. 30).

Nas famílias, era o contrário, as mulheres proletárias precisavam trabalhar para o mercado para auxiliar na renda familiar, da qual os homens se beneficiavam (Federici, 2017, p. 196-197).

No contexto social descrito, em relação à parcela mais pobre da população, não havia uma exclusão da mulher do trabalho, pelo contrário, a renda do trabalho da mulher era necessária (Federici, 2017, p. 197).

No Brasil, apesar de não existir exploração de carvão, o contexto de ausência de proteção aos direitos sociais não era diferente. A escravidão acabara de ser proibida com a

publicação da Lei Áurea, que nada dispôs acerca de como os ex- escravos iriam promover o sustento seu e de suas famílias.

O contexto social e econômico brasileiro, no sistema capitalista, não diferia da Europa Ocidental, as classes mais pobres eram exploradas e as condições de trabalho eram ruins, salários baixos, jornadas extenuantes, mulheres e crianças exploradas até mais que os homens, uma vez que o seu trabalho era menos valorizado (Calil, 2000, p.26).

Assim é fácil concluir que as classes menos favorecidas precisavam trabalhar para promover o sustento da família, que levava as mulheres trabalhadoras a enfrentarem um duplo preconceito: os questionamentos por que estavam trabalhando pois, historicamente, a Igreja e sociedade burguesa pregavam que as mulheres deveriam se recolher a seus lares para cuidar dos filhos, maridos e famílias e o preconceito por serem mulheres e seu trabalho valer menos que o dos homens (Calil, 2000, p. 26).

Neste sentido, considerando a ausência de proteção aos direitos sociais foi criada a Organização Internacional do Trabalho¹³ (OIT), em 1919, após a Primeira Guerra Mundial em uma perspectiva transnacional buscando proteger a pessoa humana e os direitos inerentes à dignidade da pessoa humana, dentre eles, os direitos sociais. As Constituições do México e de Weimar são os principais exemplos de constitucionalização dos direitos sociais.

Esse marco temporal é corroborado por Léa Elisa Silingowshi Calil que entende que, no Brasil, o Direito do Trabalho da Mulher é dividido em três ondas, iniciando pela “transição entre a proibição e a proteção; a segunda, da proteção à promoção da igualdade; e a terceira, que é o direito promocional propriamente dito” (2000, p.13).

Atualmente, a ONU possui um braço da organização especificamente para a proteção das mulheres, denominado ONU Mulheres, com sede em Nova York cujo objetivo é unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos da Mulher (ONU Mulheres Brasil, 2020).

Porém, antes da criação deste braço específico da ONU, é preciso salientar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, marco legal transnacional na história dos direitos humanos, em seu preâmbulo, considera que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo e complementa a ideia de igualdade formal entre

¹³ A OIT é uma agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, com representantes do Governo, das organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados Membros. Ela é responsável pela formulação e aplicação de normas internacionais do trabalho (Fonte: <https://www.ilo.org/>. Acesso em 5 ago. 2023)

homens e mulheres ao estabelecer, no artigo 1º, que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.”

A Declaração Universal dos Direitos Humanos é a base da luta dos direitos humanos numa perspectiva transnacional, estabelecendo conceitos básicos de luta contra a opressão e a discriminação, defendendo a dignidade e as liberdades fundamentais para todo ser humano, independentemente “de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição. (art.2º)

Em 1979, foi publicada a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, primeiro tratado internacional sobre a mulher, promulgada no Brasil em 13 de setembro de 2002, por meio do Decreto 4.377, estabelecendo que, por discriminação contra a mulher, entende-se toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (art. 1º) (Brasil, 2002).

Essa Convenção prevê que todos os Estados Partes adotassem medidas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular em relação ao direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano (art.11), protegendo desta forma o direito ao trabalho da mulher (Brasil, 2002).

A Convenção estabelece ainda que as mulheres terão direito às mesmas oportunidades de emprego que os homens inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego (Brasil, 2002).

As mulheres também deverão ter direito de escolher livremente profissão e emprego, assim como o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico.

O direito a igual remuneração, inclusive no que tange aos benefícios, igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho, também são direitos resguardados na Convenção.

Outra Convenção que busca proteger os direitos da Mulher é a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, também conhecida como “Convenção De Belém Do Pará” por ter sido adotada em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994.

Esta convenção busca estabelecer formas de proteção da violência contra a mulher, entendendo como violência qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada. (art. 1º)

De acordo com o art. 4º da Convenção, toda mulher tem direito ao reconhecimento, gozo, exercícios e proteção de todos os direitos humanos e às liberdades consagradas compreendendo dentre outros direitos, o direito a que se respeite sua vida; o direito a que se respeite sua integridade física, psíquica e moral; o direito à liberdade e à segurança pessoais; o direito a não ser submetida a torturas; o direito a que se refere à dignidade inerente a sua pessoa e que se proteja sua família; o direito à igualdade de proteção perante a lei e da lei; o direito a um recurso simples e rápido diante dos tribunais competentes, que a ampare contra atos que violem seus direitos; o direito à liberdade de associação; o direito à liberdade de professar a religião e as próprias crenças, de acordo com a lei; o direito de ter igualdade de acesso às funções públicas de seu país e a participar nos assuntos públicos, incluindo a tomada de decisões.

Para além dos direitos acima, toda mulher poderá exercer livre e plenamente seus direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, conforme se depreende do art. 5º da Convenção.

Nesse sentido, é possível afirmar que, apesar dos direitos inerentes à igualdade de gênero serem objeto de instrumentos normativos nacionais e supranacionais, buscando a efetividade dos direitos da mulher, o que se percebe é que as diferenças baseadas no gênero persistem, por exemplo, quando se comemora o retorno das mulheres ao seu “lugar de origem, a domesticidade” de seu domicílio, como se mulher fosse destinada à vida privada (Vidigal, 2023, p. 372).

Segundo Arruda, Bega e Lima, ainda no contexto de pandemia, a participação da mulher no mercado de trabalho, chegou a cair 46,3% entre os meses de abril a junho de 2020, além do problema decorrente da dificuldade do exercício do trabalho em domicílio, visto que os afazeres domésticos ainda são de responsabilidade das mulheres e 64,5% delas, afirmaram que essa

obrigação decorrente da dicotomia de gênero dificultou a realização do trabalho remunerado (2022, p. 307).

Nessa perspectiva, ainda que a igualdade de gênero formal esteja presente em instrumentos normativos supranacionais, é preciso ir além das normas para trabalhar por uma mudança de cultura e conferir efetividade a estas normas.

3.2 Da necessidade de leis que protejam as mulheres em pleno Século XXI

A pesquisa realizada pelo Data Folha e pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, Visível e Invisível, publicada em março de 2023, a quantidade média de agressões diárias a mulheres de 50.962, o que demonstra que 35 mulheres são agredidas por minuto no Brasil; quase 51 mil mulheres sofrem violência diariamente no Brasil, isso quer dizer que um Mineirão¹⁴ de Mulheres são agredidas por dia no Brasil (Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Data Folha Instituto de Pesquisa, 2023).

Neste contexto, considerando a estrutura patriarcal sedimentada na Sociedade Moderna Ocidental marcada por relações assimétricas de poder fundamentadas nas diferenças de gênero e que conferem ao masculino o poder de mando e de supremacia em relação ao feminino, faz-se necessário que haja mecanismos para promover proteção das mulheres e, ao mesmo tempo, para educar a sociedade para a equidade e igualdade, como propõe a Agenda 2030 da ONU, na busca por um mundo melhor para todos os povos e nações.

Mesmo antes da Agenda 2030 da ONU, a Lei do Acompanhante ou Lei 11.108, de 7 de abril de 2005 assegura à parturiente o direito à presença de acompanhante durante todo o trabalho de parto e nos 10 dias após o parto, contribuindo para a humanização do atendimento das gestantes no sistema de saúde e diminuindo a possibilidade de violência obstétrica (Brasil, 2005).

Outra lei importante que antecede a Agenda 2030 é A Lei Maria da Penha – Lei 11.340, 7 de agosto de 2006, principal instrumento legal de proteção à mulher, aplicada independentemente da causa ou da motivação dos atos de violência e da condição do ofensor ou da ofendida. (art. 40)¹⁵, cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e

¹⁴ Fazendo referência do maior estádio de futebol do Estado de Minas Gerais.

¹⁵ O artigo 40 A foi inserido na Lei 11.340/06 para garantir que a proteção a mulher uma vez que todas as formas de violência contra as mulheres no contexto das relações domésticas, familiares e íntimas de afeto são manifestações de violência baseada no gênero, que invocam e legitimam a proteção diferenciada para as mulheres e a jurisprudência vinha exigindo que a comprovação da motivação de gênero e da relação de subordinação,

familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do artigo 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (artigo 1º) (Brasil, 2006).

A citada lei foi “batizada” de Lei Maria da Penha, pois ela decorre da condenação do Brasil, pela Corte Interamericana, no caso de Márcia Barbosa de Souza, uma mulher cujo marido tentou matá-la por duas vezes, deixando-a em uma cadeira de rodas.

Essa lei garante a toda mulher em situação de violência doméstica e familiar o acesso aos serviços de Defensoria Pública ou de Assistência Judiciária Gratuita, seja em sede policial ou judicial, mediante atendimento específico e humanizado (art. 28), além de criar programas e serviços de proteção e de assistência social. A sua última alteração prevê a possibilidade de pagamento de auxílio aluguel para as mulheres vítimas de violência doméstica. (Brasil, 2006).

No âmbito do direito ao trabalho, a Lei Maria da Penha garante no art. 9º, § 2º, inciso II a manutenção do vínculo trabalhista por até seis meses, quando se fizer necessário o afastamento do local de trabalho¹⁶. (Brasil, 2006).

A Lei Joana Maranhão, ou Lei 12.650, de 17 de maio de 2012, alterou o artigo 111 do Código Penal (Decreto-Lei 2.848/40) para determinar que a prescrição nos crimes contra a dignidade sexual de crianças e adolescentes, previstos neste Código ou em legislação especial, somente começa a contar da data em que a vítima completar 18 (dezoito) anos, salvo se a esse tempo já houver sido proposta a ação penal (Brasil, 2012).

Essa lei ficou conhecida como Joana Maranhão em razão da revelação da nadadora que tinha sido vítima de violência sexual, aos nove anos de idade, por um ex-treinador. Quando a atleta resolveu contar os fatos, a ação já estava prescrita.

A Lei do Minuto Seguinte ou Lei 12.824, 1º de agosto de 2013, prevê que os hospitais devem oferecer às vítimas de violência sexual atendimento emergencial, integral e multidisciplinar, visando ao controle e ao tratamento dos agravos físicos e psíquicos decorrentes de violência sexual, e encaminhamento, se for o caso, aos serviços de assistência social (Artigo 1º), entendendo como violência sexual qualquer atividade sexual não consentida (Brasil, 2013).

conforme descrito no Parecer Preliminar de Plenário, elaborado pela Deputada Jandira Feghali e apresentado à Mesa Diretora da Câmara dos Deputados em 21/03/2023.

¹⁶ A Lei Maria da Penha criou uma forma de estabilidade no emprego, mas não disciplinou quem seria o responsável pelo custeio decorrente da manutenção do vínculo destas mulheres, restando uma dúvida que tem sido dirimida pela Poder Judiciário que tem se manifestado que a responsabilidade pelo pagamento dos salários no caso da estabilidade no emprego decorrente da violência doméstica será do Instituto de Previdência Social.

A Lei do Feminicídio ou Lei 13.104, de 9 de março de 2015, outra alteração do Código Penal, que é de 1940, passou a considerar homicídio qualificado, ou seja, mais grave, quando o homicídio contra a mulher for objetivado pelo fato de ela ser mulher, além de passar a considerar crime hediondo¹⁷ (Brasil, 2015).

A Lei da Importunação Sexual ou Lei 13.718 de 24 de setembro de 2018 altera o Código Penal, tipificando os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, além de definir como uma qualificadora que aumenta quando o estupro é coletivo ou corretivo¹⁸ (Brasil, 2018a).

A Lei 14.326, de 12 de abril de 2022, altera a Lei de Execução Penal e assegura o tratamento humanitário à mulher grávida durante os atos médico-hospitalares preparatórios para a realização do parto e durante o trabalho de parto, bem como à mulher no período de puerpério, cabendo ao poder público promover a assistência integral à sua saúde e à do recém-nascido (Brasil, 2022a).

No âmbito do Direito do Trabalho, a Lei 14.457, de 21 de setembro de 2022 criou o programa Emprega + mulheres, buscando a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio de medidas de apoio à parentalidade na primeira infância, flexibilização do regime de trabalho, criação de programas de qualificação, apoio no retorno da licença maternidade (Brasil, 2022b).

¹⁷ Registre -se que a Lei Maria da Penha se aplica às mulheres transexuais conforme decorre do julgamento do RESP n. 1.977.124/SP: RECURSO ESPECIAL. MULHER TRANS. VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. APLICAÇÃO DA LEI N. 11.340/2006, LEI MARIA DA PENHA. CRITÉRIO EXCLUSIVAMENTE BIOLÓGICO. AFASTAMENTO. DISTINÇÃO ENTRE SEXO E GÊNERO. IDENTIDADE. VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DOMÉSTICO. RELAÇÃO DE PODER E MODUS OPERANDI. ALCANCE TELEOLÓGICO DA LEI. MEDIDAS PROTETIVAS. NECESSIDADE. RECURSO PROVIDO.(...)

5. A balizada doutrina sobre o tema leva à conclusão de que as relações de gênero podem ser estudadas com base nas identidades feminina e masculina. Gênero é questão cultural, social, e significa interações entre homens e mulheres. Uma análise de gênero pode se limitar a descrever essas dinâmicas. O feminismo vai além, ao mostrar que essas relações são de poder e que produzem injustiça no contexto do patriarcado. Por outro lado, sexo refere-se às características biológicas dos aparelhos reprodutores feminino e masculino, bem como ao seu funcionamento, de modo que o conceito de sexo, como visto, não define a identidade de gênero. Em uma perspectiva não meramente biológica, portanto, mulher trans mulher é.

6. Na espécie, não apenas a agressão se deu em ambiente doméstico, mas também familiar e afetivo, entre pai e filha, eliminando qualquer dúvida quanto à incidência do subsistema da Lei n. 11.340/2006, inclusive no que diz respeito ao órgão jurisdicional competente - especializado - para processar e julgar a ação penal. 8. Recurso especial provido, a fim de reconhecer a violação do art. 5º da Lei n. 11.340/2006 e cassar o acórdão de origem para determinar a imposição das medidas protetivas requeridas pela vítima L. E. S. F. contra o ora recorrido. (REsp n. 1.977.124/SP, relator Ministro Rogerio Schietti Cruz, Sexta Turma, julgado em 5/4/2022, DJe de 22/4/2022.)

¹⁸ De acordo com o Código Penal, com a alteração da Lei 13.718/2018, estupro corretivo é aquele que visa para controlar o comportamento social ou sexual da vítima. Muito comum quando se trata de mulheres lésbicas. O estupro é uma forma de coerção que foi muito utilizada desde a colonização. (hooks, 2022)

O programa Emprega +mulheres tem como escopo a flexibilização do regime de trabalho, estabelecendo prioridade das vagas de teletrabalho, trabalho a distância e remoto sejam disponibilizadas para as empregadas e empregados com filhos com menos de 6 anos ou pessoas com necessidades especiais, além de flexibilizar a jornada de trabalho.

A lei assegura ainda às mulheres igual salário em relação aos empregados que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador (art. 30) (Brasil, 2022b).

Contudo, a principal inovação desta lei é que, pela primeira vez, menciona-se no ordenamento jurídico brasileiro a possibilidade de licença parental, visto que nas empresas cidadãs, a licença maternidade foi aumentada para seis meses, sendo que os últimos dois meses podem ser compartilhados com o companheiro, pai, marido.

Cabe citar ainda a Lei 14.611, de 3 de julho de 2023, que busca garantir, por meios coercitivos tais como publicação de relatórios e aplicação de multa, a igualdade salarial entre mulheres e homens pela realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função (Brasil, 2023b).

Apesar da igualdade de direitos entre homens e mulheres estar expressamente prevista na Convenção nº 100 da OIT, na Constituição Federal e na CLT, é clara a tensão entre o dever ser e o ser das mulheres que recebem salários menores que homens em flagrante desrespeito ao trabalho de igual valor e igual função desempenhado por elas. O dever ser estabelecido pelo Direito não corresponde ao ser, ou seja, à realidade (Duarte; Almeida, 2023, p. 14).

Nessa perspectiva, essa lei tem força simbólica, viabilizando formas de se proteger efetivamente as mulheres das discriminações no mercado de trabalho.

3.3 Da positivação dos direitos da mulher no Brasil

Uma das maneiras de proteger a mulher em sua dignidade e em seus direitos seria positivá-los, visto que, a partir de então, estaria se falando de uma igualdade formal.

Cumprir destacar que, quando se trata de Direito do Trabalho, fala-se de um complexo sistema de valores que atua em defesa da vida e da dignidade da pessoa humana consubstanciado em um conjunto de normas (regras e princípios) que disciplina a relação de emprego em seus aspectos individual e coletivo, com a finalidade de proteger e promover a dignidade humana daqueles que dependem da alienação da sua força de trabalho para satisfazer

as necessidades fundamentais próprias e familiares e, como função fundamental, contribuir para realização de democracia, cidadania e participação¹⁹.

O Brasil da Primeira República foi um momento de transição da Monarquia para a República²⁰ com consequências importantes para o mundo do trabalho, pois passou de um regime escravagista para um regime de trabalho livre (Delgado, 2023, p. 110), sendo que o movimento de libertação dos trabalhadores e trabalhadoras negros escravizados contou com um importante apoio das mulheres brancas e negras (Delgado, 2023, p. 111).

Em que pese o mercado de trabalho no Brasil tenha se formado no período de escravidão, quando o processo de desescravidão é iniciado com a abolição da escravatura pela Lei Áurea, com a publicação da Lei do Ventre Livre, que, em tese, libertava os filhos das escravas que eram nascidos no Brasil Império e, com a promulgação da Constituição de 1981, há uma mudança social na forma de prestação de serviço, uma vez que passa a prevalecer o trabalho livre, embora subordinado, fundamento do sistema capitalista (Delgado, 2023, p.107).

No contexto dos direitos trabalhistas decorrentes dessa nova forma de prestação de serviços, Maurício Godinho Delgado afirma que não se pode falar efetivamente em um Direito do Trabalho, ainda por leis esparsas, quando da Primeira República, seja em razão do forte alcance do regime de escravidão, seja em razão da Constituição de 1981 ter forte influência do Estado Liberal inglês, americano e francês (Delgado, 2023, p.123).

Todavia é preciso registrar, ainda que, apenas formalmente, começam a ser publicados Decretos, protegendo os menores (Decreto n 439, de 31 de maio de 1890); concedendo vantagens ao Banco dos Operários (Decreto n 843, de 11 de outubro de 1890); legislação sobre acidente de trabalho (Lei n. 3.724, de 15 de janeiro de 1919) (Delgado, 2023, p.120-121), não se pode falar que nesta época havia um Direito do Trabalho instituído (Delgado, 2023, p.128).

Nesse contexto de transição de regimes jurídicos, as assimetrias de gênero reforçavam que as mulheres deveriam se dedicar à família, ao marido e aos lares, o que fez com que essas mulheres questionassem essas relações, exigindo direito à educação, direitos políticos, direitos a melhores condições de trabalho.

¹⁹ Anotações de Aula da Disciplina Estrutura, Processo, Transformação do Trabalho no Mundo Atual ministrada pelo Professor Cléber Lúcio de Almeida no curso de Doutorado da Puc Minas, no dia 10 de março de 2022.

²⁰ Primeira República compreendendo os anos de 1889 a 1930. Nesse contexto político, Maurício Godinho Delgado chama a atenção para o fato de que nesta época o regime escravizador de pessoas humanas já havia perdido “ a importância no ambiente interno dos princípios países do ocidente europeu - com ênfase por exemplo, em países como Inglaterra, França, Holanda (Países Baixos), a par de outros -, já há vários séculos antes do advento do sistema capitalista, da Revolução Industrial e, inclusive, da organização coletiva dos trabalhadores europeus assalariados...” (Delgado, 2023, p.105).

As mulheres que compunham a grande massa proletária não apenas trabalhavam, como sustentavam suas famílias, quase sempre em condições piores de trabalho e menos remuneradas que os homens. Laura Nazaré de Carvalho ressalta que “na cidade de São Paulo, no ano de 1872, dos 10.256 operários da indústria de algodão, 9.514 eram mulheres. Os censos do século XX revelam, em certas cidades, uma proporção surpreendente de mulheres chefes de família (até 40%) (Carvalho, *et al*, 2017, p. 31).

Conforme já descrito no primeiro capítulo, o Código Civil de 1916²¹ publicado na Primeira República, considerava a mulher relativamente incapaz²², situação que perdurou até a publicação do Estatuto da Mulher Casada, em 1962, além de delegar expressamente ao homem, a administração dos bens da família, pois ele era o “chefe da sociedade conjugal” e dele dependia a autorização para a mulher trabalhar.

Essa ideia de incapacidade e fragilidade feminina era defendida pela Igreja (Federici, 2017) e corroborada pelo ideário da medicina, colocava a mulher em uma posição de vulnerabilidade, de sexo frágil, sendo necessária uma proteção a moral dessa mulher que deveria ser sexualmente passiva, destinada à satisfação do marido e à maternidade., por exemplo, não podendo exercer o trabalho noturno (Carvalho, *et al*, 2017, p. 31).

Contudo, apesar da propagação da ideia de fragilidade e vulnerabilidade feminina, a capitalismo se apropriou da mão de obra feminina, explorando o trabalho da mulher e crianças em condições insalubres e por jornadas extenuantes.

Nesse contexto de exploração da mão de obra trabalhadora, seja de homens, seja de mulheres e seja de crianças, foi publicado o Decreto 16.300, de 1923²³. estabelecendo algumas

²¹ Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal.

Compete-lhe:

I. A representação legal da família.

II. A administração dos bens comuns e dos particulares da mulher, que ao marido competir administrar em virtude do regime matrimonial adaptado, ou do pacto antenupcial (arts. 178, § 9º, nº I, c, 274, 289, nº I, e 311).

III. direito de fixar e mudar o domicílio da família (arts. 36 e 233, nº IV).

IV. O direito de autorizar a profissão da mulher e a sua residência fora do tecto conjugal (arts. 231, nº II, 242, nº VII, 243 a 245, nº II, e 247, nº III).

V. Prover à manutenção da família, guardada a disposição do art. 277.

²² Art. 6. São incapazes, relativamente a certos atos (art. 147, n. 1), ou à maneira de os exercer:

I. Os maiores de dezesseis e menores de vinte e um anos (arts. 154 a 156).

II. As mulheres casadas, enquanto subsistir a sociedade conjugal.

III. Os pródigos.

IV. Os silvícolas.

Parágrafo único. Os silvícolas ficarão sujeitos ao regime tutelar, estabelecido em leis e regulamentos especiais, o qual cessará à medida que se forem adaptando à civilização do país.

²³ Art. 345. Nos estabelecimentos de industria e comercio, em que trabalham mulheres, ser-lhes-á facultado o repouso de trinta dias antes e trinta dias depois do parto.

normas ligadas à proteção de alguns direitos trabalhistas, tais como proibição do trabalho do menor de 12 anos e protegendo a mulher enquanto em seu papel de reprodução, estabelecendo um repouso de 30 dias antes e depois do parto e estabelecendo o direito à amamentação, mas nada garantindo que a trabalhadora estaria empregada ao retornar da licença.

Foi nesta mesma época e após muita luta pela possibilidade de participação política, em especial em relação ao direito de votar e ser votada que, em 1932, com a aprovação do Código Eleitoral, que as brasileiras passaram ser também elegíveis, em que pese a sociedade local, por meio da imprensa, insistir em manter as mulheres na seara da vida privada” (Carvalho, *et al*, 2017, p. 39).

No período compreendido como a Segunda República, tendo como marco 1930, abriu-se espaço para a institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil, com inovações trabalhistas e previdenciárias, bem como para o ingresso do Brasil no Constitucionalismo Social e na anuência de Convenções Internacionais, mesmo que ainda fosse a estrutura protetiva ideal (Delgado, 2023, p.129).

Nessa época, o Brasil passava por um momento de transformação da forma de prestação de serviços e percebia-se um aumento da participação feminina na força de trabalho, tanto que em 1940, a taxa de participação das mulheres na população economicamente ativa era de 15,9% (Rusig, 2017, p. 56).

Isso porque nos anos 30, a forte industrialização pela qual passou o Brasil levou as mulheres a representarem 13,3% do total de pessoas nas atividades primárias; 25,3% do total de pessoas nas atividades secundárias e 22,7% do total de pessoas nas atividades terciárias (Rusig, 2017, p. 56), ou seja, na Segunda República há um aumento significativo na participação feminina no mercado de trabalho.

Os anos de 1930 e seguintes marcam de maneira importante o mundo do trabalho no Brasil, pois iniciou-se um processo de institucionalização do direito do trabalho, ramo do direito

Art. 346. O medico de taes estabelecimentos ou o medico particular da operaria fornecerá aos administradores de officinas ou fabricas um attestado referente ao descanso, que se imponha segundo a época provavel do parto, e as administracções enviarão um memorandum, nesse sentido, á Inspectoria de Hygiene Infantil do Departamento Nacional de Saude Publica.

Art. 347. A Inspectoria de Hygiene Infantil comunicará a recepção do memorandum e lançará em livro especial a notificação relativa ao descanso da gestante.

Art. 348. As empregadas ou operarias, que amamentem os filhos, facultarão os ditos estabelecimentos o ensejo necessario ao cumprimento desse dever.

Art. 349. Taes estabelecimentos deverão organizar «caixas a favor das mães pobres»; providenciarão de qualquer modo para que as operarias possam, sem prejuizo, dispensar cuidados aos filhos.

Art. 350. Para o fim de proteger as crianças haverá crèches, ou salas de amamentação, situadas proximo da séde dos trabalhos, nas quaes as mães, duas ou tres vezes, em intervallos regulares, amamentarem seus filhos.

que surgiu e se desenvolveu, da formação e da organização da chamada classe operária e sua luta por condições de trabalho e de vida dignas (Almeida; Almeida, 2017, p. 43).

Esse período da história é marcado pela eleição de Getúlio Vargas que se preocupou em assegurar os direitos sociais dos trabalhadores, criando a Justiça do Trabalho, promovendo a formalização dos direitos trabalhistas, à luz do que os países europeus já vinham fazendo desde a criação da OIT, em 1919 (Rusig, 2017, p. 45). Segundo Maurício Godinho Delgado:

a contar de outubro de 1930, as políticas públicas capturam diplomas normativos da época precedente, transformando-os e os adaptando ao novo contexto oficial iniciado. Mais do que isso, criam-se em poucos anos inúmeros diplomas normativos de natureza trabalhista quer de Direito Individual do Trabalho, quer de Direito Coletivo de Trabalho, quer é de Direito Processual do Trabalho, sem contar ainda inúmeras regras de Direito Administrativo do Trabalho. Também na mesma época estruturam - se diversas instituições, que permanecerão como pilares do novo sistema trabalhista então institucionalizado. Esse conjunto enorme de regras, princípios e institutos seria reunido, em 1943, em um conjunto unitário composto por mais de 900 artigos sem contar as respectivas subdivisões em incisos e alíneas, denominado consolidação das leis do trabalho, a CLT (2023, p. 132).

Esse conjunto de normas condensado no ordenamento jurídico brasileiro, segundo Léa Elisa Silingowshi Calil, inaugurou um ciclo da proteção dos direitos sociais e dos direitos da mulher, adotando a ideia de um Estado que intervém nas relações de trabalho, buscando promover uma relação de igualdade entre empregado e empregador (2000, p. 40).

Somando ao dito acima, Maurício Godinho Delgado afirma que, na Segunda República, boa parte da população não se encontrava acobertada pelas normas de cunho social, visto que ainda pairava sobre os negros e pardos práticas racistas; para as mulheres a Constituição timidamente começa a estabelecer uma proteção aos direitos da mulher, por exemplo, admitindo-as no mercado formal de trabalho (Delgado, 2023, p. 136).

Antes, porém da CLT, uma das primeiras normas protetivas do trabalho da mulher, foi o Decreto n 21.471 A, de 17 de maio de 1932 que, em 17 artigos, regulamentava o trabalho feminino nos estabelecimentos industriais e comerciais, deixando expresso no artigo 1º que “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual” (Brasil, 1932).

Além de prever uma licença maternidade remunerada de 4 semanas antes e depois do parto²⁴, uma espécie de estabilidade uma vez que proibia que a mulher grávida fosse despedida

²⁴ Art. 7º. Em todos os estabelecimentos industriais e comerciais públicos ou particulares, é proibido o trabalho à mulher grávida, durante um período de quatro semanas, antes do parto, e quatro semanas depois. § 1.º A época das quatro semanas, anteriores ao parto será notificada, com a necessária antecedência, ao empregador, pela empregada, sob pena de perder esta o direito ao auxílio previsto no art. 9.º.

pelo simples fato de gravidez e sem outro motivo que justifique a dispensa²⁵, mas proibia o trabalho noturno entre 22 e 5 horas, o trabalho em condições insalubres e perigosas, assim como nos subterrâneos, nas minerações, em subsolo, nas pedreiras, e obras de construção pública ou particular (Brasil, 1932).

A Constituição de 1934, também previamente a CLT, trouxe um capítulo específico sobre os direitos e garantias individuais dentre os quais assegurava que “todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas” (Artigo 113, I).

Registre-se que, apesar da Constituição de 1934 prever a igualdade de sexo, o Código Civil e o Código Penal vigentes eram marcadamente uma herança da sociedade patriarcal monárquica, que tratavam a mulher como incapaz, tanto que em 1940, foi promulgado um Decreto Lei nº 2.548/40²⁶, facultando a redução de salários em alguns casos e condições e prevendo expressamente que à mulher fosse pago 10% a menos que o homem.

A CLT reuniu toda a legislação trabalhista, trazendo um capítulo especificamente para proteger o trabalho feminino e, neste particular, é preciso destacar que, se por um lado, a CLT protegeu os direitos da mulher, muitos dos dispositivos eram claramente discriminatórios em relação ao trabalho da mulher a citar: ‘ao marido ou ao pai era facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho da mulher, quando a sua continuação pudesse acarretar “ameaças aos vínculos de família” ou “perigo manifesto” às “condições peculiares da mulher”’(Artigo 446, parágrafo único) (Brasil, 1943).

§ 2.º No caso do empregador impugnar a notificação estabelecida no parágrafo anterior, deverá a empregada comprovar o seu estado mediante atestado artigo.

§ 3.º A falta de notificação determinada no § 1.º ou a sua inexatidão isenta o empregador de responsabilidade no que concerne ao disposto neste artigo.

§ 4.º Os períodos de quatro semanas antes e depois do parto poderão ser aumentados até ao limite de duas semanas cada um em casos excepcionais, comprovados por atestado médico.

Art. 8º. À mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que, mediante certificado médico, prove que o trabalho que lhe compete executar é prejudicial à sua gestação.

Art. 9º. Enquanto afastada do trabalho por força do disposto no art. 7.º e respectivos parágrafos, terá a mulher direito a um auxílio correspondente à metade dos seus salários, de acordo com a média dos seis últimos meses e, bem assim, a reverter ao lugar que ocupava. (Brasil, 1932)

²⁵ Art. 13. Aos empregadores não é permitido despedir a mulher grávida pelo simples fato de gravidez e sem outro motivo que justifique a dispensa. (Brasil, 1932)

²⁶ Art. 2º Para os trabalhadores adultos do sexo feminino, o salário mínimo, respeitada a igualdade com o que vigorar no local, para o trabalhador adulto do sexo masculino, poderá ser reduzido em 10% (dez por cento), quando forem, no estabelecimento, observadas as condições de higiene estatuídas por lei para o trabalho de mulheres. (BRASIL, 1940)

Inegável que a maternidade possui uma função social, pois dela depende a “produção” de novos trabalhadores e trabalhadoras, tanto que, no período paleontológico, as mulheres se dedicavam a manter vivos os filhos (Lerner, 2019) e, em algumas tribos africanas, as mulheres se dedicavam aos filhos até o segundo ano de idade (Oyěwùmí, 2021). Todavia, é preciso salientar que a mulher não se restringe apenas à maternidade, ao nascituro ou à criança, sendo importante frisar que, ao falar em proteção do direito da mulher, é preciso vê-lo sob uma perspectiva de gênero, de modo a não inviabilizar o trabalho da mulher, tornando a sua forma de trabalho mais cara (Teodoro, 2020).

Mudanças significativas para as mulheres foram introduzidas no Brasil com a publicação da Lei 4.121 de 27 de agosto de 1962, o Estatuto da Mulher Casada, com apenas um artigo, a lei alterou vários dispositivos do Código Civil de 1916, dando à mulher um tratamento mais humanizado, permitindo, por exemplo, que as mulheres tratassem diretamente com o seu empregador (Brasil, 1962).

Ainda que o processo de industrialização pelo qual o Brasil passou tenha promovido uma espécie de ascensão do trabalho da mulher, entre os anos de 1950 a 1964, as construções baseadas na dicotomia de gênero foram fortemente difundidas no Brasil, estabelecendo uma lógica sexista e atribuindo ao trabalho da mulher “uma ideia de transitório, de um turno só, com salário reduzido atrelado à imagem de complementação de renda” (Strabelli, 2017, p.70).

Outro instrumento que promoveu o direito do trabalho da mulher foi a incorporação no ordenamento jurídico, em 1956, da Convenção n. 100, que serviu de base para o terceiro ciclo de proteção aos direitos sociais, que Léa Elisa Silingowshi Calil chamou de Direito Promocional propriamente dito, que se inicia com a Constituição Federal (Calil, 2000, p. 41).

Antes porém, na década de 70, há uma intensificação da ocupação de novos postos de trabalho pelas mulheres. Elisabeth Souza Lobo afirma que até esse momento as mulheres ocupavam apenas setores ditos tradicionalmente femininos, como o têxtil, o de vestuário e de calçados, quando então elas passaram a ocupar setores de indústria, em especial da metalúrgica, predominantemente masculino (2021, p. 29).

Esse movimento de ampliação da utilização da mão de obra feminina não se dá, apenas e tão somente, pelas lutas dos movimentos feministas, pelo contrário, ele é explicado por Elisabeth Souza Lobo por algumas alterações na organização do trabalho propriamente ditas que exigia que a mulher ajudasse no orçamento familiar; que criava postos de trabalho que exigiam características ditas como femininas, por exemplo, destreza e comportamento

minucioso; que criava um trabalho mais simples e menor qualificado que, conseqüentemente, não exigia mão de obra experiente, além de ser um trabalho menor remunerado. (2021, p.31) Instituiu-se para Elisabeth Souza Lobo, a discriminação salarial e de gênero no mercado de trabalho.

Para Maurício Godinho Delgado, até Constituição de 1988, as Constituições disciplinavam a questão da discriminação em razão de gênero, mas a política estatal permitia que as mulheres fossem discriminadas, o que foi proibido pela nova Constituição ao estabelecer que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (Delgado, 2007, p. 782).

Para dar efetividade ao direito à igualdade e a não discriminação, a Carta das Mulheres Brasileiras ao Constituinte de 1987 elencava quatro princípios gerais e seis reivindicações específicas: família, trabalho, saúde, educação e cultura, combate violência e a garantia de certas questões nacionais e internacionais e começava assim:

Para nós, mulheres, o exercício pleno da cidadania significa, sim, o direito à representação, à voz e a vez na vida na vida pública, mas implica, ao mesmo tempo a dignidade na vida cotidiana, que a lei pode inspirar e deve assegurar, o direito à educação, à saúde, à segurança, à vivência familiar sem traumas. O voto das mulheres traz consigo essa dupla exigência: um sistema político igualitário uma vida civil autoritária.

Nós, mulheres, estamos conscientes que este país só será verdadeiramente democrático e seus cidadãos e cidadãs verdadeiramente livres quando, sem prejuízo, do sexo, raça, cor, classe, orientação sexual, credo político ou religioso, condição física ou idade for garantindo igual tratamento igual oportunidade de acesso às ruas, palanques, oficinas, fábricas, assembleias e palácios.

A Constituição Federal atendeu em parte o pleito para as mulheres e revogou tacitamente algumas normas restritivas constantes da CLT, do Código Civil e de outras normas vigentes com viés fortemente patriarcal e opressivo, tais como: a autorização paterna ou marital para o trabalho da mulher; a restrição ao trabalho noturno. Esses atos normativos foram tidos como inconstitucionais e não recepcionados em razão do caráter democrático, social e antidiscriminatório da nova Constituição.

Para o Ministro Maurício Godinho Delgado, a Constituição de 1988, acompanhando o novo paradigma do Constitucionalismo Humanista Social, surgido no contexto da Segunda Guerra Mundial, colocou a pessoa humana no centro da ordem jurídica e da vida socioeconômica, democratizando e construindo uma sociedade livre, justa e solidária e nessa

perspectiva, também havia um olhar para um tratamento antidiscriminatório para com a mulher (2023, p. 170).

Ainda de acordo com Maurício Godinho Delgado, esse novo modelo de constitucionalismo dá base para a instituição do Estado Democrático de Direito (tal como está descrito no preâmbulo da Constituição Federal) “fundado num tripé conceitual distintivo, ou seja, a pessoa humana, com a sua dignidade; a sociedade política, democrática e inclusiva; a sociedade civil, também necessariamente democrática e inclusiva” (2023, p.171).

Nesse contexto de proteção dos direitos humanos e da dignidade da pessoa humana, os direitos sociais ganharam especial tratamento na Constituição de 1988 que possui um capítulo específico sobre o tema, garantindo status constitucional aos direitos trabalhistas, trazendo uma ideia de coletividade em contraposição à visão individualista vigente até o momento.

No que tange especificamente aos direitos das mulheres, a Constituição Federal garantiu alguns, tais como a proibição da discriminação em razão do sexo, a igualdade entre homens e mulheres, a garantia do direito à amamentação, a garantia ao salário-família, à licença-maternidade e à licença paternidade, à igualdade no acesso ao mercado de trabalho e na ascensão profissional, o direito à creche para os filhos menores, a igualdade salarial entre homens e mulheres por trabalho de igual valor, proteção estatal à maternidade e à gestante, a igualdade de direitos previdenciários, a proteção do reconhecimento da família, a igualdade na sociedade conjugal, o combate à violência nas relações e igualdade entre os filhos não importando se eram vínculos de casamento ou não.

Além de positivizar direitos, a Constituição, ao defender um espírito de uma democracia inclusiva e antidiscriminatória, abriu espaço, nos termos do disposto no artigo 3º, inciso IV para a promoção “do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, para a publicação no ordenamento jurídico de leis de combate à discriminação, a citar a Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional e idade, entendendo como prática discriminatória a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez (Brasil, 1995).

Ao analisar os dois sexos da classe operária, Elisabeth Souza Lobo destacou que era uma queixa constante das trabalhadoras os constrangimentos sexuais exercidos sob ameaça da

perda de emprego, bem como a discriminação em razão da possibilidade de gravidez, registrando ainda que, quando se fala em contratação, as mais bonitas e mais dóceis eram as contratadas (2021, p. 38).

A Lei 9799, de 29 de maio de 1999, que alterou o artigo 373^a da CLT para expressamente vedar condutas discriminatórias tais como publicar anúncio de emprego fazendo referência ao sexo; promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo; considerar o sexo, para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez e proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

As recentes leis, Lei nº 14.442/22 que trata da igualdade salarial entre homens e mulheres de gênero e a Lei 14.547/22 que institui o Programa Emprega + Mulheres, alterando alguns artigos da CLT e trazendo, pela primeira vez, no ordenamento a ideia de parentalidade são também marcos legais importantes na promoção da igualdade de gênero e no combate à divisão sexual do trabalho, preconizada pela ONU tão latente durante a pandemia da covid.

Além da proteção decorrente da legislação trabalhista, recentemente, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ, atendendo a Agenda 2030, estabeleceu regras para que os Magistrados adotem uma perspectiva de gênero ao proferir seus julgamentos, criando um “Protocolo de Julgamento sob perspectiva de Gênero” aplicável em todas as áreas do Direito, com o objetivo de avançar na efetivação da igualdade e nas políticas de equidade (Conselho Nacional De Justiça, 2021).

Para garantir a efetivação dos direitos defendidos, o Protocolo de Julgamento sob Perspectiva de Gênero vai além do conceito de sexo, que se refere apenas à biologia e se baseia no gênero, que se refere a uma construção sociocultural. O Protocolo tem a preocupação de garantir a efetivação da igualdade de direitos e das políticas de equidade sob uma lente de gênero, mais ampla que o conceito biológico.

Sendo assim, ao estruturar o Protocolo que objetiva nortear o Poder Judiciário, em todos os seus níveis - da primeira instância até os Tribunais Superiores, o CNJ pensou os conceitos de homem e mulher não como apenas em decorrência de suas características biológicas, mas em razão das construções sociais, dos papéis socialmente atribuídos ao homem e mulher, das

expectativas quanto a seus comportamentos, uma vez que “conceito de gênero permite ir além, expondo como essas diferenças são muitas vezes reprodutoras de hierarquias sociais” (Conselho Nacional De Justiça, 2021, p. 8) e, nessa perspectiva, é possível ver os sujeitos de direito com uma lente mais ampla.

No que tange à Justiça do Trabalho, nome dado ao tópico do Protocolo que trata do direito do Trabalho, o olhar sob uma perspectiva de gênero se faz presente em razão não só da assimetria entre capital e força produtiva, base da construção deste ramo do Direito, mas do fato “ da regulamentação desta relação assimétrica pelo direito de ser feita a partir de uma perspectiva hegemônica daqueles que ocupam os espaços de poder, inclusive na elaboração e aplicação da norma, qual seja, a perspectiva do homem branco, heterossexual...”(Conselho Nacional De Justiça, 2021, p. 102), o que perpetua a divisão sexual e social do trabalho.

A institucionalização da divisão sexual do trabalho ao sobrecarregar a mulher, estabelece desigualdades que se manifestam na vida das mulheres de diversas formas e em diversos momentos como, por exemplo, estabelecendo um teto de vidro que impede a promoção de carreira; promovendo desigualdades salariais; discriminações; assédios e várias formas de violência (Teodoro, 2020; Vidigal, 2023).

Em que pese no momento de crise pandêmica, a adoção da prestação de serviços diretamente do interior dos lares ter sido a forma quase única de manter os empregos, mas para as mulheres que, historicamente, foram educadas para cuidar do lar, dos filhos e da família, esse retorno ao lar pode tem consequências graves, como por exemplo: a dupla jornada, o aumento da violência, a impossibilidade de denunciar a violência sofrida e precarização do trabalho remunerado.

4 O TELETRABALHO EM DOMICÍLIO NA PERSPECTIVA DA MULHER.

Nos dois primeiros capítulos da tese, a discussão se concentrou nos papéis sociais da mulher e no percurso de proteção normativa da mesma.

Diante do contexto narrado, é inegável que as relações sociais estão em constante movimento e os movimentos sociais, incluindo o Feminismo para o 99%,²⁷ têm tido uma função importante numa releitura do papel da mulher na sociedade e nas relações de trabalho, sendo certo que uma das formas do sujeito se inserir na sociedade é se fazer presente através do trabalho remunerado.

Neste sentido, é importante destacar que a divisão sexual e social do trabalho e a precariedade do trabalho da mulher estão na raiz desta sociedade que oprime e controla as mulheres, diferenciando o trabalho produtivo do trabalho reprodutivo e determinando que as mulheres são biologicamente destinadas a certos trabalhos, em especial o reprodutivo, enquanto os homens são destinados ao trabalho produtivo (Lobo, 2021, p. 38).

Para as mulheres, o trabalho em domicílio, não é uma novidade decorrente da crise epidemiológica. As mulheres trabalhavam em casa no regime feudal, inclusive para complementar o trabalho dos homens (Federici, 2017, p. 144).

Na transição para a sociedade capitalista, as mulheres trabalharam em domicílio, já numa outra perspectiva, pois havia uma monetização do trabalho, ainda que nesse período haja uma grande crítica, por parte por exemplo da Silvia Federici, acerca da desvalorização do trabalho da mulher (Federici, 2017, p. 146).

A experiência do trabalho fora da empresa já fora vivenciada pelas trabalhadoras desde início da industrialização no Brasil (1913) quando trabalhavam como costureiras, rendeiras etc. (Calil, 2000, p. 27).

O argumento para o trabalho em domicílio, já naquela época, era que as mulheres poderiam exercer um trabalho remunerado e complementar a renda da família e, ao mesmo tempo, cuidar dos filhos e do lar (Toffler, 1995, p. 349).

Quando Alvin Toffler (1995 p. 349), na Terceira Onda, previu que o trabalho iria retornar ao lar, um dos pontos positivos citados foi exatamente a possibilidade da mulher de

²⁷ Uma alusão ao livro *Feminismo para o 99%* que pretende uma mudança real e possível de tratamento para com as mulheres.

cuidar da casa e ainda exercer uma atividade remunerada, ainda que essa atividade fosse considerada de menor importância do que as atividades exercidas pelos homens.

Neste particular, é importante ressaltar que, na presente tese, o questionamento refere-se ao fato de trabalhadores terem sido obrigados a trabalhar em seus domicílios, em teletrabalho, uma vez que tiveram que migrar seus escritórios para o interior de suas casas, assim como as escolas migraram para casa, visto que o distanciamento e o isolamento sociais eram obrigatórios e, neste contexto, há uma junção de trabalho remunerado e não remunerado e uma sobrecarga de responsabilidades sobre as mulheres, em especial em relação ao trabalho não remunerado.

Esse retorno ao lar reforçou a ideia de que trabalho reprodutivo e não remunerado não somente não é considerado um trabalho (Tiburi, 2018, p 49), como é considerado uma obrigação feminina e este fato ficou evidente na pandemia causada pelo covid-19, quando se constatou um aumento nas responsabilidades das mulheres e um maior número de mulheres perdendo o emprego, seja para se responsabilizarem pela família, seja pela contenção de custos das empresas (Sempreviva Organização Feminista, 2020).

O tema central desta tese é o estudo dos impactos do afastamento do local de trabalho e da confusão entre o público (local de trabalho) e o privado (a casa) para as mulheres, em especial, para as mulheres que acumulavam o dever de cuidado.

A pandemia causada pelo covid-19 é um bom exemplo, pois intensificou a adoção e a implementação do teletrabalho em domicílio como uma forma de manter os trabalhadores e trabalhadoras no exercício de suas funções e confinou homens e mulheres no espaço privado, acarretando a sua invisibilidade, já que pessoas confinadas passam a não serem percebidas pelos outros, levando a uma carência de relevância social.

Ainda que o teletrabalho em domicílio possa ter sido considerado um privilégio para alguns trabalhadores e trabalhadoras, é preciso analisar as suas contradições, seus limites e potencialidades, tendo em vista que a proteção à dignidade da pessoa é um direito assegurado constitucionalmente, mesmo em condições adversas do mercado de trabalho.

As consequências da adoção deste regime de trabalho para as mulheres precisam ser discutidas e analisadas, em especial, porque elas são as principais responsáveis pelo dever de cuidado e, de repente, se depararam com jornada de trabalho remunerado somada à jornada de trabalho não remunerado, até porque conforme já salientado, para além da jornada de trabalho remunerado, as mulheres se dedicam, em média, cerca de 9,6 horas a mais que os homens, ao trabalho doméstico (Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística, 2023. p.13).

A crise sanitária obrigou a população a se adaptar a um novo cenário de relações sociais fortemente viabilizadas pela tecnologia. O isolamento social como forma de impedir a propagação do vírus levou o trabalho a distâncias a proporções cujos números são difíceis de serem contabilizados.

A essa crise somam-se outras crises: social, política e econômica, ocupando a divisão sexual do trabalho um papel importante neste cenário, em especial quando analisada conjuntamente com a estrutural desvalorização do trabalho de cuidado (Borges, 2020, p. 265), partindo da premissa que desigualdade de gênero é um problema histórico-social e estrutural que restou evidenciado durante a crise, que tem como uma de suas bases de sustentação a divisão sexual do trabalho com enfoque no trabalho de cuidado (Borges, 2020, p. 268).

O contexto pandêmico jogou um foco de luz no importante e ao tempo desvalorizado trabalho de cuidado e na divisão sexual e social do trabalho, uma vez que a fragilidade humana restou evidenciada, assim como também restou evidenciada a importância do cuidado, exercido em sua quase totalidade pelas mulheres.

A presente tese se preocupa com a romantização da quarentena que trata o retorno das mulheres ao lar como positivo, como “um sonho realizado para as mães e crianças” e não como “a realização do patriarcado: as mulheres confinadas de volta ao lar, ao seu lugar de origem, a domesticidade e a maternidade como a mais nobre” (Vidigal, 2023, p. 372), visto que a maternidade é a mais importante “e única função que a mulher deve cumprir na sociedade” (Vidigal, 2023, p. 372).

A mulher exerce na sociedade o papel de única responsável pelo cuidado com a casa e com os filhos, com fundamento na ideia do amor maternal, da entrega absoluta e sem limites da mãe no exercício de cuidado e da maternidade,” (Vidigal, 2023, p. 373), não à toa, no Brasil, a licença maternidade prevista na Constituição Federal quando do nascimento dos filhos é, em regra, de 120 dias e a licença paternidade é de 5 dias.

Nessa perspectiva, é importante analisar a divisão sexual e social do trabalho e suas consequências: teto de vidro (Teodoro, 2020), labirinto de cristal, (Teodoro, 2020; Vidigal, 2023), quarto do desespero (Vidigal, 2023), violência, adoecimento, em especial num contexto da pandemia e num momento em que teletrabalho em domicílio imperou como uma forma de manter os vínculos de trabalho e de gerar lucros para manter a economia.

Mais uma vez falando do recente contexto da pandemia, como um exemplo, ao mesmo tempo que o teletrabalho em domicílio era uma forma de viabilizar o exercício do trabalho pelas

trabalhadoras, o recolhimento ao lar causou adoecimento mental, silenciamento e, em muitos casos, exaustão, sem esquecer dos impactos do trabalho emocional nesta jornada estendida.

No entanto, não se pode esquecer que o teletrabalho em domicílio não é e não será disponibilizado para todos igualmente, primeiro porque nem todas as atividades laborais podem ser executadas a distância e segundo, porque o isolamento social para determinados grupos sociais é algo difícil de ser cumprindo, basta um passeio nas aglomerações de pessoas nas ocupações e nas favelas.

Vale anotar que, durante o ápice da pandemia, não havia uma divisão entre vida laboral, entendida como o tempo dedicado ao trabalho remunerado e vida privada, entendida como tempo dedicado ao dever de cuidado e neste contexto as mulheres ficaram responsáveis, concomitantemente, pelas tarefas ligadas ao trabalho remunerado e pelas tarefas ligadas à responsabilidade pelo dever de cuidados com seus filhos, pais, maridos, esposas, ou seja, para as mulheres que, além do trabalho remunerado, o cuidado com o outro passou a ser inteiramente dela.²⁸.

Ao falar da ressignificação do teletrabalho da mulher em domicílio no contexto da pandemia, Arruda, Bega e Lima afirmam que esse trabalho repercutiu negativamente na vida das mulheres e “desnudou ainda mais a desigualdade de gênero” (2022, p. 303). Para os autores “o isolamento social e a nova normalidade deixam as mulheres esgotadas, alcançando o mais alto nível de estresse em decorrência do trabalho e da dedicação de mais horas à manutenção do núcleo familiar que seus pares masculinos” (2022, p. 303).

Essa maior exigência da dedicação da mulher à manutenção do núcleo doméstico, restou evidenciada na pandemia, mas já vinha sendo debatido pelas feministas, até porque há uma apropriação do trabalho da mulher pelos pares masculinos.

Flávia Biroli defende esse argumento de que a exploração das mulheres se dá em dois níveis: um primeiro nível pela sociedade, ou coletivo; e um segundo nível individual. E vale trazer as palavras dela para melhor elucidar o raciocínio:

O primeiro consistiria em “atribuir coletivamente a responsabilidade pelas crianças às mulheres e liberar coletivamente os homens” dessas mesmas responsabilidades. É sobre a apropriação coletiva do trabalho as mulheres que se organizaria a exploração individual, isto é a apropriação do trabalho de cada mulher pelo próprio marido. Como a isenção do homem é coletiva e institucionalizada, um homem pode “exigir como

²⁸ O trabalho não pretende adjetivar mulheres casadas, nem pressupor que todas essas mulheres mães ou que cuidam de outrem estejam no padrão heteronormativo. A ideia é debater a realidade das mulheres que acumularam o trabalho remunerado e o não remunerado e quais as consequências da adoção do teletrabalho para essas mulheres.

retorno pela sua participação na provisão financeira das crianças a totalidade da forma de trabalho de sua mulher. (BIROLI, 2018, p. 29)

O contexto de pandemia ao mesmo tempo que retoma fortemente a ideia da exploração individual da mulher em especial no trabalho realizado no domicílio, visto que conforme já dito elas passaram exercer o trabalho remunerado e o trabalho doméstico, ambos em casa, reforçou a ideia do indivíduo centrado em si mesmo, e uma matriz ideológica privatística ganhou força, em que pese essa ideia não condizer com a vida em sociedade, pois os seres humanos são, na verdade, dependentes uns dos outros e a pandemia comprou isso. Os seres humanos viverem em uma espécie de “vulnerabilidade compartilhada, na ideia de que somos dependentes de cuidado, em interdependência coletiva e responsabilidade compartilhada com o Estado” (Borges, 2020, p. 274).

E nesse contexto de vulnerabilidade compartilhada, de prevalência das desigualdades de gênero, da divisão sexual do trabalho doméstico, Arruda, Bega e Lima afirmam que as mulheres foram as mais exploradas, pois o cuidado tem levado as mulheres a jornadas extenuantes (2022, p. 303), seja no exercício do trabalho de cuidado, seja no exercício do trabalho de cuidado remunerado.

Assim, a pandemia pela Covid-19 intensificou a situação e aumentou o ônus que recai sobre as mulheres, principalmente trabalhadoras de cuidado” (Santos; Almeida; Gomes; Fernandes; Miranda, 2020, p. 2).

Os trabalhadores e trabalhadoras foram atingidos de forma diferente pela pandemia, tanto que Boaventura de Souza Santos (2020, p. 15) destaca que, para determinados grupos sociais, a situação de isolamento foi mais grave que para outros grupos e que esse agravamento tem ligação direta com a situação de vulnerabilidade.

Como exemplos, Boaventura de Souza Santos cita idosos, que, por sua condição natural, são mais vulneráveis à doença; os refugiados e imigrantes comuns; os deficientes; e as mulheres, que são sabidamente a maior parte dos trabalhadores informais (Santos, 2020).

Retomando mais uma vez as afirmações de Arruda, Bega e Lima “toda opressão, em seu início, é invisível. O sentimento dela não tem cor, não tem como medir sua dimensão e somente fica guardado dentro do universo chamado ser humano” (2022, p. 303). As mulheres chegaram no limite das suas dores emocionais, exercendo jornadas de trabalho extenuantes, prejudicando a sua saúde física e mental e, por muitas vezes, sendo vítimas de violências físicas,

já que os boletins da Secretaria de Segurança Pública comprovam que ocorreu um aumento da violência letal com a mulher durante a pandemia.

Embora fique o registro que o recorte do presente trabalho parte de uma posição privilegiada, pois nem todos os trabalhadores e trabalhadoras podem exercer suas atividades laborais em casa, a perspectiva da mulher no trabalho em domicílio deve ser analisada, em razão dos vários fatores citados: divisão sexual e social do trabalho, adoecimento físico e mental, acúmulo de funções em razão da dupla ou tripla jornada ininterrupta em razão de estar em casa, aumento da violência, entre outros que serão tratados adiante.

4.1 Do necessário estabelecimento de limites conceituais acerca do teletrabalho e do teletrabalho em domicílio e do trabalho em domicílio.

Feitos os destaques acima acerca da necessária adoção do teletrabalho em domicílio no momento de crise e dos questionamentos decorrentes da acumulação do trabalho remunerado e não remunerado, é importante esclarecer os limites conceituais acerca do teletrabalho e do teletrabalho em domicílio e do trabalho em domicílio para que não restem dúvidas acerca do tema problema tratado nesta tese.

O trabalho sempre ocupou uma posição de destaque na sociedade, mas com a Revolução Industrial, o trabalho foi elevado à condição de organizador da vida individual e coletiva, sendo homens, mulheres e crianças levados a trabalhar, sem tréguas, em condições sub-humanas e em controle de jornada ou pagamento justo (Delgado, 2023).

Basta uma leitura rápida do *Germinal* de Emile Zola que retrata a França Pós Revolução, 1885, para se ter noção das condições de trabalho, da exploração dos trabalhadores e trabalhadoras para desmistificar a ideia de que as mulheres não trabalhavam e que são o sexo frágil. Aliás, foram as mulheres e crianças, os primeiros a terem direitos mínimos reconhecidos, como será visto mais adiante (Zola, 2016).

Nesse novo modelo de sociedade do trabalho, o trabalho se torna tema central, por vezes até uma exigência do sistema capitalista, pois além de produzir é preciso consumir, para acumular. A acumulação nasce da mais-valia, ou seja, da diferença do que se paga para a força de trabalho se reproduzir e o que se ganha com a venda da produção. Juntamente com o trabalho que se torna central, Silvia Federici argumenta que o salário se torna central e, nesse momento, há uma retirada da mulher do mercado de trabalho que se forma e, por consequência, se cria

uma dependência das mulheres do marido, o que a autora chamou de patriarcado do salário (Federici, 2017).

Segundo Viana “como um animal faminto, o sistema capitalista depende de porções crescentes de alimento. Seu verbo é acumular. Toda empresa quer crescer, dominar o vizinho, controlar o mercado” (Viana, 2001, p 157).

Nesse contexto, a legislação trabalhista brasileira é consolidada em 1943, com a publicação da CLT, que segundo a própria exposição de motivos “não é uma coleção de leis, mas a sua coordenação sistematizada” que estrutura os instrumentos institutos jurídicos - políticos regulamentando em um único diploma normativo (Brasil, 1943).

Em sua redação original, a CLT conceitua no art. 2º o empregador como sendo a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço e, no art. 3º, conceitua como empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, já não fazendo distinção (Brasil, 1943).

Conforme afirmam Pacheco e Deste não havia uma diferença entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o trabalho executado no domicílio do empregado (2021, p. 24). A CLT, no artigo 6º na sua redação original, assim dizia “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego” (Brasil, 1943).

Na legislação brasileira, já havia previsão, desde 1943, da possibilidade de prestação de serviços no domicílio do empregado, portanto fora das dependências da empresa, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Nesse contexto, o trabalho em domicílio, segundo Sérgio Pinto Martins é originário do trabalho artesanal, da pequena indústria caseira, e “refere-se tanto ao trabalho realizado na casa do empregado, em sua habitação ou moradia, mas também em domicílio legal. É o que ocorre, muitas vezes, com as costureiras, que trabalham em suas residências...” (Martins, 2012, p. 146).

Já o teletrabalho ou trabalho remoto é aquele trabalho prestado fora das dependências do empregador, de maneira preponderante, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não configure trabalho externo, nos termos do art. 75-B da CLT (Brasil, 1943).

A OIT, organização criada para zelar pela justiça social em meio a condições sub-humanas de trabalho durante e após a Revolução Industrial, no exercício do seu papel de proteger o trabalho humano e livrar os trabalhadores e trabalhadoras da exploração da sua força de trabalho sem contrapartida justa ou em condições não favoráveis, quando da Conferência Geral de Genebra, de 1996, por meio da Convenção 177, conceituou o trabalho em domicílio como aquele que o trabalhador realizava em seu domicílio, ou em outros locais a sua escolha, desde que o local fosse distinto do local de trabalho do empregador, em troca de uma remuneração e com o objeto de prestar um serviço para o empregador, independentemente de quem proporcionaria o equipamento, os materiais ou outros elementos utilizados.

A Convenção tomou o cuidado de esclarecer que o trabalhador autônomo e o empregado em domicílio não se confundem porque, o primeiro não é subordinado ao empregador, mas o segundo mantinha o pressuposto da subordinação, ainda que trabalhasse fora da sede da empresa, ou seja, exige-se, no caso dos trabalhadores em domicílio os mesmos requisitos no contrato de trabalho padrão, entendendo como padrão, o serviço prestado nas dependências da empresa empregadora.

A Convenção é expressa no sentido de que deverá haver igualdade de direitos entre os trabalhadores, estejam eles trabalhando na sede da empresa ou em domicílio, não havendo discriminação em razão do tipo de ocupação, ou diferença de tratamento em relação à seguridade social, saúde, remuneração, proteção a maternidade.

Em que pese esta Convenção não tenha sido ratificada pelo Brasil, Pacheco e Deste (2021) afirmam que, na redação original da CLT, já se previa a igualdade de tratamento entre trabalhadores em domicílio e trabalhadores que realizavam suas atividades na empresa, nos termos do art. 4º, I da Convenção 177²⁹.

Em 2011, ainda segundo Pacheco e Deste, a Lei 12.551/11 alterou o art. 6º e passou a prever que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”, alterando exatamente a expressão “no domicílio” para “trabalho realizado a distância” (2021, p. 24).

²⁹ 1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. (art. 4º, I da Convenção 177)

E ainda acrescentou um parágrafo único, estabelecendo que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (Pacheco; Deste, 2021, p. 2021).

Logo, nos termos do art. 6º da CLT, o trabalho prestado dentro ou fora da empresa não tem sua natureza de trabalho alterada, o que se modificava era o local da prestação do serviço., apesar de haver diferença na forma da prestação de serviços, visto que o teletrabalho está vinculado ao uso de tecnologia e o trabalho em domicílio não necessariamente, estando mais relacionado a um trabalho artesanal ou manual (Martins, 2012, p. 146).

Nessa perspectiva, para Pacheco e Deste, o parágrafo único do art. 6º da CLT em seu não era destinado à regulação do teletrabalho, mas ele buscava ampliar a melhor compreensão da subordinação direta do empregado ao empregador, de modo a fazer uma compatibilização do texto da CLT com as novas formas de subordinação buscando, por exemplo, uma solução para a questão das horas extras no que tange ao trabalho externo (2021, p. 25).

Contudo, segundo Viana (2000, p. 160), uma lei é publicada pensando em determinada realidade social, mas após a sua publicação, o resultado pode não ser o esperado, nem sempre a lei espelha a realidade para a qual ela foi criada.

Foi o que aconteceu com a alteração da redação original do art. 6º da CLT, que reforçou a igualdade do trabalho prestado fora e dentro empresa, servindo de alicerce para a regulamentação do teletrabalho pela reforma trabalhista (Pacheco; Deste, 2021, p. 21). Tema tratado nesta tese visto que está se falando de trabalhadores e trabalhadoras que foram obrigados a migrar para o teletrabalho em domicílio, em razão da pandemia.

No ordenamento jurídico pátrio, a palavra teletrabalho aparece expressamente pela primeira vez com a publicação da Lei 13.467, 13 de julho de 2017, popularmente denominada Reforma Trabalhista – lei que trouxe inúmeras alterações para o regramento trabalhista tanto do Direito Material do Trabalho, quanto do Direito Processual do Trabalho (Brasil, 2017).

A Revolução Tecnológica ou Informacional do Trabalho trouxe consigo a modalidade de trabalho prestada a distância tendo como ferramenta os meios tecnológicos para a entrega do trabalho (Pacheco; Deste, 2021, p. 21).

Assim, apesar da importância do instituto do teletrabalho, não somente durante a pandemia, mas em especial em decorrência da pandemia, a legislação brasileira é bastante tímida sobre matéria (Pacheco; Deste, 2021), em que pese o desenvolvimento das novas

tecnologias, a evolução social e econômica mundial, e a diminuição das fronteiras mundiais, estar proporcionando a criação de novas formas de contratação, novas formas de prestação de serviços, novas formas de contrato de trabalho, a exemplo: o contrato intermitente, o teletrabalho.

A Reforma Trabalhista se preocupou com a regulamentação do teletrabalho, sob o argumento de que era necessário modernizar a legislação brasileira, sendo preciso disciplinar na CLT as novas modalidades de contratação decorrentes das inovações tecnológicas e as suas consequências, e trouxe um capítulo destinado à mencionada regulamentação (Relatório da Reforma, 2017, p. 41).

De acordo com o Relator da Reforma Trabalhista, a necessidade imperiosa de regulamentar o teletrabalho, decorria do fato de, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais quatro milhões de brasileiros já trabalham em casa, a absoluta maioria deles na condição de autônomos ou de profissionais liberais (Relatório da Reforma, 2017, p. 42).

Nessa perspectiva, a inclusão da regulamentação do teletrabalho era necessária para “estabelecer garantias mínimas para que as empresas possam contratar sob esse regime sem o risco de a Inspeção do Trabalho autuá-las ou a Justiça do Trabalho condená-las por descumprimento das normas trabalhistas, ao mesmo tempo em que se garante ao empregado a percepção de todos os direitos que lhes são devidos” (Relatório da Reforma, 2017, p. 43)

A Lei 13.467/17 não inovou no ordenamento, mas ampliou “a compreensão da subordinação direta, fazendo a compatibilização do texto legal às novas modalidades de subordinação” (Pacheco; Deste, 2021, p. 25).

De acordo com a CLT, com a alteração trazida pela Lei 14.442/22, nos termos do art. 75 b da CLT, considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo³⁰(Brasil, 2022b).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) conceitua o teletrabalho como a “modalidade de trabalho realizada fora das dependências do empregador, com a utilização de recursos

³⁰ Mesma redação Medida Provisória 1.108/22. Ademais, importa destacar que pelo ordenamento jurídico brasileiro, a medida provisória é um ato unilateral do Presidente da República, em situações de relevância e urgência, sem a presença do Poder Legislativo, mas com força de lei, que precisam, posteriormente, de aprovação pelas Casas do Congresso Nacional para se converter em lei ordinária.

tecnológicos e que não se enquadram na ideia de trabalho externo” (Secretaria de Comunicação Social do TST, 2020. p. 8).

Logo, pode-se afirmar que o teletrabalho é uma modalidade de prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de meios tecnológicos, que não se confunde com o trabalho externo dos motoristas, representantes, vendedores, pois, a prestação de serviços, objeto do teletrabalho, pode ser realizada dentro das dependências do empregador, mas por opção do empregador, ou do empregado e do empregador é realizada fora das dependências da empresa.

A lei fala em teletrabalho ou trabalho remoto, como sinônimos, termos sobre os quais não há uma unidade na literatura nacional e internacional. Na Europa, mais comumente, utiliza-se a expressão *telework*, enquanto nos EUA, é mais frequente o uso do termo *telecommuting*. A OIT optou por adotar o termo teletrabalho.

Note-se, que o legislador fez questão de deixar claro que teletrabalho e trabalho externo não se confundem, sendo aquele o trabalho que pode ser realizado na sede da empresa, mas é realizado em outro local, utilizando -se dos meios telemáticos. O trabalho externo, por sua vez, necessariamente é realizado fora da empresa, ou seja, são as atividades do motorista, dos vendedores externos.

Pela lei brasileira, o comparecimento, ainda que de modo hábil às dependências do empregador, não é suficiente para alterar o regime de teletrabalho para o regime presencial (Brasil, 1943).

Assim como na Argentina e no Chile, a modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho firmado entre as partes, dependendo a alteração de presencial para teletrabalho de mútuo acordo. Em que pese, pela lei brasileira, o empregador pode determinar a alteração do regime de teletrabalho para o regime presencial, por ato unilateral, desde que o empregado seja notificado em um prazo mínimo de 15 dias.

Em relação ao controle de jornada, pela legislação brasileira, os teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa não possuem controle de jornada. (art. 62, III), ressalva que vem sendo ressaltada e comemorada desde o projeto de lei, sendo colocado como uma vantagem para o trabalhador e para a trabalhadora não ter um controle de sua jornada (Brasil, 1943).

Nessa perspectiva, o coronavírus trouxe consigo uma crise sanitária jamais vista, obrigando os governantes a adotar medidas para conter a disseminação do vírus visando evitar o colapso da saúde, a dizimação da população, bem como o agravamento da crise econômica mundial, sendo as medidas mais efetivas apontadas para a proteção, o isolamento e o distanciamento social, além da testagem em massa, medidas que trouxeram consequências importantes para a economia, uma vez que o mundo precisou quase parar. Lockdown de cidades inteiras, restrições de circulação de pessoas e coisas, fechamento de fronteiras a nível mundial foram algumas das medidas adotadas para conter o vírus.

De fato, a adoção do teletrabalho foi uma das maneiras encontradas para tentar contornar a crise econômica e social, manter as relações de trabalho e, ao mesmo tempo, contribuir para o controle da disseminação do vírus.

Subitamente, o ambiente empresarial mudou e se alojou no ambiente doméstico, sem que houvesse um tempo para o planejamento, seja por parte do empregador, seja por parte do empregado. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) fala em 20,8 milhões de pessoas podem utilizar o *home office*. (Confederação Nacional das Indústrias. 2020, p.7)

O teletrabalho, que nada mais é que uma das formas de prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador, com a utilização de recursos tecnológicos (Secretaria de Comunicação Social do TST, 2020. p. 8), foi uma forma eficiente para não parar essa engenharia social.

Desta feita, registre-se que sabidamente a possibilidade de trabalhar em teletrabalho não é uma novidade da Reforma Trabalhista – Lei 13767/17, em que pese esta ter trazido um maior detalhamento acerca desta forma de prestação de serviços, como será visto adiante.

Vale relembrar que o termo teletrabalho é um termo guarda-chuva, pois existem várias espécies de trabalho prestado fora das dependências do empregador, cujos nomes variam de acordo com o local de prestação de serviços, com a forma de prestação de serviços, conforme salienta Cinara L. Rosenfiel e Daniela Alves de Alves (2011) descrevem seis tipos de prestação de trabalho fora das dependência da empresa: trabalho em domicílio, trabalho em escritórios satélites, trabalho em telecentros ou telecottages, trabalho móvel, trabalho em empresas remotas ou off-shore e trabalho informal ou teletrabalho misto.

Neste sentido, as autoras argumentam que “éme grande a quantidade de modalidades ou formas que o teletrabalho pode, pelo menos teoricamente, assumir, o que justifica plenamente sua qualificação de “flexível” (2011, p. 216).

A primeira categoria de teletrabalho citada pelas autoras Cinara L. Rosenfiel e Daniela Alves de Alves (2011) é exatamente o teletrabalho em domicílio, objeto desta tese.

Em suma, para esta tese, é adotado o termo teletrabalho em domicílio, considerando que o que se propõe a estudar são as consequências da migração do trabalho remunerado exercido na sede do empregador (empresas, órgãos públicos etc) para os domicílios, viabilizado pela tecnologia da informação e comunicação. O termo *home office* também poderia ser sido utilizado, mas considerando a necessidade de chamar a atenção para as consequências para a mulher do trabalho exercido no domicílio, optou-se pelo termo teletrabalho em domicílio.

4.2 Afinal: O trabalho fora das dependências da empresa foi ou é para todos os trabalhadores e trabalhadoras?

A resposta para essa pergunta é simples. Não, o trabalho fora das dependências da empresa não é uma possibilidade de prestação de trabalho para todos os trabalhadores e trabalhadoras, pelo simples fato de que nem todas as atividades podem ser realizadas fora do ambiente da empresa.

Mesmo durante o recente estado de pandemia, o trabalho fora das dependências, em especial, em domicílio, também não foi possível para todos os trabalhadores e trabalhadoras, conforme já salientado, em razão de vários fatores tais como condições econômica, familiar, emocional (Silva, 2021, p. 31).

A resposta continua a ser negativa, quando se fala em gênero e divisão sexual do trabalho. A divisão das tarefas em casa foi igual para os trabalhadores e trabalhadoras, uma vez podia-se esperar que ambos trabalhando em domicílio, durante a pandemia, as tarefas e responsabilidade fossem divididas igualmente.

Contudo, essa não foi a realidade, conforme será debatido no trabalho, pois resta estabelecido que, socialmente, homens e mulheres não possuem as mesmas responsabilidades para além do trabalho remunerado. As pesquisas que serão citadas na tese demonstram que o que se esperava das responsabilidades para homens e mulheres, no ambiente doméstico, é bem diverso. Enquanto o homem é o chefe da família, a mulher é a rainha do lar, responsável pelo cuidado com os filhos, com a casa, e com os afazeres domésticos.

No relatório da Pesquisa SemParar fica claro o aumento da responsabilidade das mulheres com o dever de cuidado e com as tarefas, quando 35,7% das entrevistas disseram que foram as únicas responsáveis por tais tarefas, mas apenas 11% delas, moram sozinhas.

(Sempreviva Organização Feminista, 2020, p. 35). Outro dado importante, refere-se ao fato de que para 65, 4% das entrevistas o aumento da carga de trabalho doméstico tem influência direta na realização do trabalho remunerado, dificultando a concentração no seu trabalho:

É muito difícil escrever academicamente nesse período. Em casa estamos fazendo o possível dividindo tarefas, mas a carga é muito grande, mesmo que para um casal. Continuar trabalhando, cumprindo prazos, limpar, cozinhar.... Então realmente a situação está muito difícil.”

“E os trabalhos domésticos me impedem de me concentrar para realizar trabalhos no computador. O mesmo não acontece com meu marido que faz muito pouco em casa e tem maior parte do tempo livre para trabalhar. E vejo que minhas amigas estão em um ritmo parecido (Sempreviva Organização Feminista, 2020, p.40-41).

Assim, é preciso identificar a dimensão e o alcance do trabalho realizado fora das dependências da empresa sobre o trabalho da mulher, sobre as responsabilidades decorrentes da divisão sexual do trabalho e do dever de cuidado, social e culturalmente, impostas a elas, para só assim pensar em formas de mudar o discurso dominante.

A primeira questão que surge é quais atividades são elegíveis para serem realizadas em regime de teletrabalho em domicílio e quais são os trabalhadores que podem assim trabalhar.

Várias pesquisas no Brasil e no mundo procuraram entender e analisar quais são os trabalhadores e trabalhadoras elegíveis para exercerem suas atividades em teletrabalho em domicílio e um dado foi unanimidade: as profissões mais intelectualizadas, portanto, os trabalhadores e trabalhadoras com maior escolaridade foram os que mais trabalharam em casa, durante a pandemia (Llave, 2022, Goes, 2021).

A Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions³¹, uma agência da União Europeia, realizou alguns estudos acerca das condições de trabalho, das relações de trabalhos e das condições de vida dos trabalhadores europeus nesse contexto de pandemia, buscando entender as mudanças que se produziram em termos de trabalho, emprego e condições de vida.

³¹ De acordo com o site oficial da Eurofound, trabalha com linhas de trabalho ou investigações, sendo que uma delas Living and Working and COVID -19 e-survey pesquisa sobre as condições de trabalho, com especial incidência na qualidade do emprego e na situação de grupos específicos de trabalhadores em decorrência da pandemia de COVID-19, buscando analisar o impacto do Covid-19 nas condições de trabalho, com especial atenção ao teletrabalho em sua forma híbrida, buscando analisar como as empresas e os trabalhadores se adaptaram (Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/pt/surveys/living-working-and-covid-19-e-survey>. Acesso em 7 abr 2023)

Neste particular, o recente contexto pandêmico se faz importante pois esse momento histórico trouxe mudanças significativas quando se fala em teletrabalho.

Em um destes estudos denominado “The rise in telework: Impact on working conditions and regulations”, a Agência analisou os impactos do teletrabalho nas condições de vida dos trabalhadores europeus, levantando-se dados tais como quem eram os trabalhadores e trabalhadoras que puderam trabalhar de forma remota, quais as atividades que poderiam ser exercidas de forma remota, como a matéria estava regulamentada e quais seriam os novos desafios, após a pandemia (Llave, 2022, p. 21 da tradução).

A primeira conclusão da pesquisa é que, em condições normais, ou seja, fora da situação pandêmica, trabalhadores com maior nível de escolaridade estavam mais propensos a trabalhar em teletrabalho, ou seja, quanto maior o nível de escolaridade, maior era possibilidade de trabalhar em casa. Os dados mostram que cerca de 40 % dos teletrabalhadores possuíam nível superior ou mais de escolaridade (Llave, 2022, p. 21 da tradução).

A pesquisa também demonstrou que há uma propensão a se ter mais mulheres trabalhando em casa do que homens, em razão das atividades exercidas por elas, o exemplo citado é a indústria de serviços, cujo trabalho pode ser viabilizado por meio de tecnologias da informação, mas também porque elas são maioria a combinar trabalho com atividades domésticas e atividade de cuidado (Llave, 2022, p. 16 da tradução).

Interessante ressaltar que apesar da propensão das mulheres para trabalhar em domicílio, o relatório demonstra que quando se fala de vida pessoal e profissional, as mulheres estavam menos satisfeitas com a adoção dessa modalidade de prestação de trabalho, exatamente porque elas relatam piores condições de trabalho e mais dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal em razão das responsabilidades adicionais, não remuneradas, pelo dever de cuidado, a elas imputadas. Os dados apontam que 14% das mulheres relataram falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, em comparação com apenas 10% dos homens (Llave, 2022, p. 42, da tradução).

A pandemia da Covid-19 acelerou a adoção do teletrabalho para outros empregados, de média e baixa qualificação e funcionários de pequenas empresas (Llave, 2022, p.22, da tradução), acelerando um processo de sistematização dessa modalidade de prestação de serviços, inclusive para grupos de trabalhadores que antes da pandemia, raramente trabalhariam nesta modalidade.

Pode-se afirmar que a pandemia modificou o futuro do trabalho, uma vez que “pelo menos 20% dos trabalhadores em teletrabalho em 2021 não o teriam feito até 2027 se não tivesse ocorrido a crise sanitária” (Llave, 2022, p. 71, da tradução), logo, faz-se necessário pensar o teletrabalho e suas implicações.

No Brasil, o IPEA, realizou uma pesquisa sobre o trabalho remoto e a Covid-19 e avaliou como a pandemia modificou o Brasil e um dos resultados da pesquisa foi elaboração e publicação da Carta de Conjuntura nº 50, que teve como por objetivo primordial consolidar estatísticas sobre o trabalho remoto³² no Brasil, no intuito de entender qual o perfil do trabalhador em trabalho remoto, bem como onde estavam localizados estes trabalhadores por atividade, por gênero, por raça, por idade e por escolaridade (Goes, 2021, p. 9).

A pesquisa concluiu que as pessoas que se encontravam em teletrabalho no Brasil eram em sua maioria pessoas formalmente ocupadas, uma parcela considerável de servidores públicos, com nível superior de escolaridade completo, em sua maioria mulheres (57,8%), de cor/raça branca (65,3%) e com idade entre 30 e 39 anos (Goes, 2021, p. 7).

E mais, a maior parte dos trabalhadores em teletrabalho trabalhavam no setor de serviços, seguido pelo setor público, pelo setor de industrial e, por fim, uma parcela bem pequena no comércio e na agricultura (Goes, 2021, p. 5).

A Carta de Conjuntura nº 50 complementa a Carta de Conjuntura nº 47, dos mesmos autores, baseada nos dados da PNAD Continua, cujos dados foram levantados no primeiro trimestre de 2020 e estudou o potencial do teletrabalho no Brasil e no mundo, tendo constatado que 22,7% dos empregos ou 20,8 milhões de pessoas podem trabalhar inteiramente em casa (Goes, 2020, p. 4), sendo que estes profissionais estão ligados a atividades de natureza administrativa e gerencial, ou seja, está se falando de diretores e gerentes, profissionais das ciências e intelectuais, técnicos e profissionais de nível médio, técnicos de apoio administrativos e trabalhadores ligados à prestação de serviços (Goes, 2020, p. 5).

Por outro lado, a pesquisa também concluiu, o óbvio, mas às vezes o óbvio precisa ser dito, ou seja, para algumas profissões como os operadores de instalações e máquinas, os trabalhadores em ocupações elementares, trabalhadoras domésticas, os membros das forças armadas e os profissionais da saúde o teletrabalho é impossível (Goes, 2020, p. 5).

³² Vale anotar que na pesquisa PNAD Covid 19, o termo utilizado foi trabalho remoto, mas os responsáveis pela Carta de Conjuntura expressamente informam que os termos teletrabalho, trabalho remoto e home office são utilizados como sinônimos, assim como na presente tese.

A pesquisa do IEPA sobre a Covid corrobora os dados levantados por Bridi, na pesquisa realizada pelo Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade da Universidade Federal do Paraná, que concluiu que 92,60% dos respondentes possuíam no mínimo nível superior completo, ou seja, o teletrabalho está mais factível para pessoas mais capacitadas, sendo em sua maioria mulheres (Bridi *et al*, 2020, p. 12).

Também no Brasil, as atividades mais intelectualizadas, mais administrativas e gerencias estão entre as maiores possibilidades de serem exercidas em teletrabalho em domicílio, assim como 36,64% dos respondentes afirmam que suas atividades poderiam em grande parte ser exercidas de forma remota mesmo antes da pandemia (Bridi *et al*, 2020, p. 21).

A flexibilidade foi o maior facilitador para os entrevistados, que consideram essa a maior vantagem de trabalhar remotamente, seguido pela desnecessidade de enfrentar o trânsito e não preocupação constante com a aparência como fatores positivos (Bridi *et al*, 2020).

A pesquisa analisou ainda as metas de produtividade e o ritmo de trabalho dos empregados em teletrabalho em domicílio. Nesse particular, historicamente, desde a implementação do teletrabalho nos Tribunais, sempre se exigia uma maior produção dos empregados que estavam fora das dependências do empregador, sob as justificativas várias de que não pegam trânsito, estão mais concentrados, seriam menos interrompidos.

Na pesquisa da Federal do Paraná, durante o estado de pandemia, apenas 25,05% dos entrevistados disseram que a meta de produtividade aumentou, mas 48,45% disseram que passaram a trabalhar em um ritmo de trabalho mais acelerado, diante da confusão entre ambiente de trabalho e ambiente doméstico. (Bridi *et al*, 2020, p. 25).

As dificuldades sentidas por homens e mulheres ao executarem o trabalho em casa foram diferentes. É o que se pode comprovar através dos resultados das pesquisas citadas adiante.

Na pesquisa da Eurofound, as mulheres relataram maiores dificuldades para trabalhar em casa em razão das responsabilidades no dever de cuidado. Na pesquisa da Universidade do Paraná, as mulheres também relataram maiores dificuldades, tais como falta de concentração e interrupções durante a atividade laboral em casa, razão das demandas relativas ao dever de cuidado. Já as dificuldades mencionadas pelos homens se conectavam com falta de contato com os colegas. (Bridi *et al*, 2020, p. 25), ou seja, não há uma ideia de que a responsabilidade pelo dever de cuidado deve ser dividida.

No cenário da pesquisa acadêmica durante a pandemia, o Projeto “Parent in Science” chegou à conclusão de que apenas 9,9% das pesquisadoras com filhos conseguiram manter a rotina de produção acadêmica durante a pandemia. A porcentagem de pesquisadores com filhos, que conseguiram manter a rotina de produção acadêmica durante a pandemia, sobe para 17,4%. Já quando se analisou o universo dos pesquisadores e pesquisadoras sem filhos, a diferença de produção é de 36% e 32,8%, respectivamente, ou seja, bem menor (Pierro, 2020).

Recentemente, Podcat Café da Manhã da Folha de São Paulo – Episódio de 15 de janeiro de 2024 - relatou casos de desigualdade de gênero, tendo a licença maternidade sido utilizada para negativas de bolsas por produção, visto que durante o período de licença maternidade, as pesquisas tiveram menos tempo para orientação.

Tanto na Europa quanto no Brasil, durante a crise epidemiológica, as mulheres estavam mais propensas a trabalhar de forma remota, pois a elas é determinado que exerçam as atividades domésticas e o dever de cuidado.

Existe uma construção social que produz e reproduz o papel da mulher na sociedade, fundando na ideia do amor que ela deve a sua família e essa construção impede que as mulheres desempenhem as mesmas tarefas dos homens, assim como impede que a produtividade do trabalho da mulher seja equivalente ao trabalho do homem.

Dito isto, restou claro também que o teletrabalho em domicílio não é para todos, pois as atividades alcançadas por essa modalidade de prestação de trabalho são aquelas atividades cuja realização é possibilitada pelas tecnologias da informação, e nem todas as atividades podem ser realizadas em teletrabalho. Por essa razão que Nunes afirma que às ocupações mais qualificadas foi oportunizado o trabalho remoto, mas uma outra parcela significativa da população seguiu trabalhado normalmente, seja pela característica do trabalho, seja porque os empregadores continuaram a exigir a presença destes trabalhadores, seja porque trabalhavam em atividades ditas essenciais (Nunes, 2022, p.2).

Outro grupo que não poderia exercer suas atividades em regime de teletrabalho ou os empregadores paralisaram as atividades da empresa ou precisaram paralisar parcialmente as atividades, foram desligados das empresas, assim como uma parcela significativa dos trabalhadores informais que ficaram sem renda em razão da crise econômica causada pela pandemia e das necessárias políticas de distanciamento e isolamento social (Nunes, 2022, p.2).

4.3 Teletrabalho em domicílio e o retrocesso dos direitos da mulher

Até o momento restou delineado quais os trabalhadores e trabalhadoras foram alcançados pelo teletrabalho em domicílio e como o teletrabalho está descrito no ordenamento jurídico brasileiro e na legislação estrangeira.

Apesar de não ser uma novidade da pandemia, esse triste cenário trouxe alterações na regulamentação do teletrabalho, tanto no Brasil como em outros países, basta analisar a legislação chilena, argentina, espanhola que precisaram se atualizar, até porque na Sociedade da Informação o trabalho prestado por meios telemáticos não irá retroceder, os nômades digitais são exemplos de como se desenha o futuro do teletrabalho.

Alvin Toffler em seu livro “Terceira Onda”³³, afirma que a onda da revolução da informação, iniciou-se entre 1955 a 1965, com uma influência direta no processo de produção deslocando “literalmente milhões de empregos para fora das fábricas e escritórios para os quais a Segunda Onda mudou-os e restituiu-os ao lugar de onde vieram, originariamente: a Casa. (1995, p. 199).

Ainda segundo o autor, em 1971, já se estudavam quais as categorias de trabalhadores poderiam trabalhar em casa e uma das categorias citadas foi a de secretária, como ponto positivo para essas trabalhadoras trabalharem de suas casas era porque “as secretárias casadas poderiam mais facilmente cuidar dos filhos em casa e continuar a trabalhar” (1995, p. 203).

Toffler (1995, p. 211) defendia que o retorno do trabalho para casa seria uma forma de reestruturar a vida social, as ligações familiares e as amizades, facilitada pela hegemonia do mundo digital, cujas tecnologias que estavam por vir auxiliariam no retorno ao trabalho dentro de casa.

De forma mais realista e menos ilusória, segundo Marcio Túlio Viana, o avanço da fábrica para dentro dos lares dos trabalhadores foi uma decorrência da transformação dos modos de trabalhar decorrente das mudanças da relação consumo/produção e da acumulação capitalista (Viana, 2000, p. 158).

O mundo globalizado trouxe profundas modificações no antigo modelo de produção e que os primeiros sinais de que novos modos de produzir estavam por vir “foram as crises do petróleo, em 1973-73, que acenderam o rastilho de pólvora, acentuando a retração do consumo” (Viana, 2000, p. 158).

³³ Alvin Toffler (1995) foi um escritor e futurista norte-americano que dividiu a história da civilização em três grandes ondas de transformação: revolução agrícola, que seria a primeira onda; a revolução industrial, que seria a segunda onda e a revolução da informação, que seria a terceira onda.

A necessidade de invadir os mercados alheios para consumir mais e mais inventou a globalização, fenômeno que afeta diretamente os modos de produzir e trabalhar, conseqüentemente afetando a vida dos trabalhadores e trabalhadoras (Viana, 2000, p. 161), fazendo necessárias novas formas de contratação, a exemplo: o teletrabalho em todas as suas modalidades.

A partir de então, os novos modos de produzir modificaram a estrutura das fábricas que passou de verticalizada, para horizontalizada, enxuta, menor, sem estoques, terceirizada. De um modelo fordista de produção que exigia grandes espaços para as fábricas, a globalização exigiu um novo modelo, enxuto, mais econômico, com menos empresas, menos gastos com luz, água, aluguel de espaço.

O teletrabalho, em todas as suas modalidades, foi uma das formas encontradas pelas empresas para diminuir custos, transferindo a empresa para o lar e ocupando um espaço do trabalhador, uma vez que, no teletrabalho, o empregado não está se desconectando das ordens diretas do empregador, que cobra “através da própria máquina” (Viana, 2000, p. 162).

A tecnologia somente veio somar a essa nova forma de trabalhar e a promover formas de fazer com a prestação de serviços ocorra através da rede mundial de computadores, por exemplo.

Nesse contexto, Castells argumenta que a formação de redes não é uma novidade, pelo contrário, é uma prática humana por demais antiga, mas “as redes ganharam vida nova em nosso tempo, transformando-se redes de informação energizadas pela Internet” (2003, p.7), logo, esse novo meio de que comunicação permite a comunicação de muitos com muitos, num momento escolhido, mas em escala global, proporcionando o trânsito de informações de maneira instantânea.

“Os novos mercados financeiros são mais influenciados pela psicologia das massas e por turbulências da informação do que por uma avaliação judiciosa das condições relativamente novas sob as quais as empresas operam atualmente. O efeito desses desdobramentos é que estamos entrando na Galáxia da Internet, a toda velocidade, num estado de perplexidade informada” (Castells, 2003, p. 9).

Assim como o mundo está mais flexível e cada vez mais globalizado, o Direito também está mais flexível e as normas trabalhistas estão cada vez mais flexíveis, até pela exigência do mercado mundial de normas, sob pena de uma exclusão daquele país pelo mercado. O

teletrabalho, os teletrabalhadores, os nômades digitais fazem parte desta flexibilidade, que possui pontos positivos e negativos.

A adoção do teletrabalho é fruto da “sociedade da informação”, característica de uma era pós-industrial assentada nas tecnologias da informação e comunicação, na flexibilidade e na ideia de liberdade, sendo certo que esse processo foi acelerado no contexto de pandemia. (Benitez, 2022)

Se o IBGE anunciara, em 2018, um total de 3, 8 milhões de pessoas trabalhando “no domicílio de residência”, na semana de 21 a 27 de junho de 2019, já no contexto da PNAD-Covid 19, o IBGE estimou em 8, 6 milhões o número de brasileiros que trabalhavam remotamente” (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2021, p. 3-4).

De acordo com a OIT, cerca de 23 milhões de trabalhadores fizeram teletrabalho, na América Latina e no Caribe, durante o estágio crítico da pandemia. Entre 20 a 30% dos empregados assalariados que estiveram efetivamente trabalhando durante a pandemia, estavam trabalhando de suas residências. Um ano antes, em 2019, este número era inferior a 3 %. (Maurizio, 2021, p. 2).

A Confederação Nacional das Indústrias (2020) publicou um estudo de legislação comparada sobre o teletrabalho no mundo e fez alguns apontamentos interessantes, por exemplo: 20,8 milhões de pessoas no Brasil podem utilizar o *home office*³⁴, o que corresponde a 22,7% dos postos de trabalho, sendo os profissionais da ciência e intelectuais (65%), seguidos de diretores e gerentes (61%), apoio administrativo (41%) e técnicos e profissionais de nível médio (30%.) foram os que mais conseguiram trabalhar em casa (Confederação Nacional das Indústrias. 2020, p.7).

Dentre os benefícios da adoção dessa modalidade de prestação de serviços, Coneglian afirma que o que parece ser mais importante na percepção dos trabalhadores é a ideia de que o teletrabalho é uma oportunidade de melhorar as condições de existência, em razão das facilidades trazidas pela ideia de autonomia (2020, p.17). De acordo com autora:

Sob a perspectiva da psicossociologia, é possível encontrar nas falas dos seis teletrabalhadores, a evidência de como o homem é um ser autônomo e determinado, ao mesmo tempo. O fato de seis entrevistados optarem por trabalhar no regime de teletrabalho home-office, evidencia que, na busca por um sentido para sua existência, eles tomaram essa decisão por conta própria, colocando-se no papel de autônomos. Porém, o que os levou a buscar esse regime de trabalho, foram alguns determinismos

³⁴ No relatório da Confederação está descrito *home office*, razão pela qual como se trata de citar a pesquisa o termo foi mantido.

de suas vidas, sobre os quais eles não regozijavam de autonomia (absoluta) para mudar (Coneglian, 2020, p.96).

Sobre outra perspectiva, Pretti afirma que, sob a ótica do meio ambiente do trabalho, o teletrabalho é positivo, pois como teletrabalhador não precisará se deslocar para o trabalho, ele poderá utilizar essas horas “para o lazer ou qualquer outra atividade que o teletrabalhador queira realizar”, além da economia decorrente do não deslocamento (2021, p. 99).

Sob a ótica da empresa, como essa gastará menos com infraestrutura, ela poderá investir mais nos trabalhadores e “sendo objeto-mor da empresa, ganhará em satisfação, e como é notório, empregado satisfeito é sinônimo de aumento de produtividade, fazendo dessa forma o retorno do investimento aplicado pela empresa na satisfação pessoal do trabalhador” (Pretti, 2021, p. 99).

Ainda como vantagens, Pretti fala dos empregados portadores de necessidades especiais que não precisariam deslocar-se para trabalhar (2021, p. 99). Nas considerações iniciais da lei espanhola, ressalta-se que o teletrabalho se encaixa perfeitamente no modelo produtivo e econômico, ao favorecer a flexibilidade das empresas na organização do trabalho e ao incrementar as oportunidades de trabalho e otimizar a relação de tempo e trabalho e vida pessoal.

Na pesquisa realizada pelo Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, da Universidade Federal do Paraná, em parceria com a Rede de Estudos e Rede de Monitoramento Interdisciplinar do Reforma Trabalhista os pontos mais citados como pontos positivos do trabalho feito remotamente foram: a) flexibilidade de horários; b) não ter que enfrentar o trânsito da cidade; c) menos preocupação com minha aparência ou roupa; d) passo mais tempo com minha família; e) mais espaço e conforto; f) lido com menos pessoas; g) menor controle de meus superiores (Bridi *et al.*, 2020, p. 36). Além do que uma parcela significativa dos respondentes, qual seja, 40,29% afirmaram que gostariam de permanecer trabalhando remotamente, ainda que mais da metade destes não tenham essa opção (Bridi *et al.*, 2020, p. 37).

No manual do teletrabalho do TST, ressaltam-se os seguintes pontos positivos dessa modalidade de prestação de serviços:

Adaptação: usualmente realizado de casa, o teletrabalho também se adapta a outros lugares, como cafés e ambientes de coworking. Bastam um equipamento tecnológico – geralmente um computador – e acesso à internet;

Tempo: como na maioria das vezes não é necessário se deslocar para o local de trabalho, é possível economizar tempo com deslocamento e diminuir gastos de locomoção;

Flexibilidade: quando o teletrabalho é monitorado por metas ou por produção, há uma maior flexibilidade nos horários, cabendo ao trabalhador definir sua rotina;

Conforto: poder escolher o ambiente em que vai trabalhar também significa optar por uma acomodação personalizada, mais confortável e até por usar roupas mais leves; Mais oportunidades: por eliminar barreiras físicas, o teletrabalho permite às empresas contratar profissionais qualificados que residam fora da localidade da empresa, ou seja, para prestar o serviço morando em outro estado ou até em outro país; Produtividade: o aumento na produtividade dos teletrabalhadores é muitas vezes associado à maior concentração propiciada pela eliminação de distrações e do estresse do trânsito, e pela simples flexibilização do horário de trabalho (Secretaria de Comunicação Social do TST 2020, p. 11).

Não bastassem os argumentos acima, desde quando se pensou em falar de teletrabalho, um dos pontos ressaltados como positivo era a diminuição da poluição e, conseqüentemente, da conta que se paga pela poluição (Toffler, 1995, p. 207), um problema crônico no mundo atual, combinando com a redução do estresse gerado pelo trânsito nas grandes cidades que também pode ser outro bom exemplo de ponto positivo.

Mas talvez o ponto crucial seja a possibilidade de administração do próprio tempo combinada com a ideia de flexibilidade, contudo, essa flexibilidade “propiciada pelo horário e pelo espaço é encarada positivamente pela maioria deles, mas alguns assinalam que isso é aparente, pois houve aumento da carga de atividades, o que pode significar uma precarização das condições de trabalho” (Luz; Neto, 2016, p. 271).

A lei espanhola, na exposição de motivos ressalta os benefícios do trabalho remoto e flexível, que permite a realização do trabalho em novos ambientes que não exigem a presença do trabalhador no local de trabalho e cita as seguintes vantagens:

entre outras, maior agilidade na gestão dos horários e pausas de trabalho; maiores possibilidades, em alguns casos, de auto-organização, com conseqüências positivas, nestes casos, para a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional; redução de custos em escritórios e redução de custos em viagens; produtividade e racionalização de horários; fixação da população no território, especialmente nas áreas rurais; comprometimento e experiência da pessoa empregada; atração e retenção de talentos ou redução do absentismo (Espanha, 2021).

O fato é que é inegável o impacto positivo que o teletrabalho, em todas as suas modalidades, pode trazer para empregadores, empregados e até mesmo para a sociedade como um todo, isso porque ele proporciona redução nos custos da empresa, maior flexibilidade do empregado para gerenciar o seu tempo, otimizando o equilíbrio entre o seu tempo de trabalho e de convivência com a família, da produtividade, diminuição do número de veículos circulantes nas cidades, em suma, traz mais qualidade de vida para as pessoas. O empregado pode gerar resultados mais efetivos com o teletrabalho do que se estiver fisicamente na sede da empresa (Relatório da Reforma, 2017, p. 42).

No contexto de pandemia, a adoção do teletrabalho em domicílio, trouxe consigo alterações substanciais para as famílias, tais como acúmulo de funções, sobrecarga de trabalho, sobrecarga física, sobrecarga mental, diminuição dos espaços e momentos dedicados ao lazer, ausência de separação do espaço físico de trabalho e espaço do lar.

As mulheres que continuaram empregadas passaram a realizar de dentro de suas casas, o trabalho remunerado e o trabalho doméstico não-remunerado. As mulheres que foram desligadas do trabalho ficaram sem renda e literalmente presas em casa, muitas das vezes com seus agressores (Vidigal, 2023, p. 377).

Desta forma, apesar da pandemia ter evidenciado os benefícios do teletrabalho em domicílio, a adoção indiscriminada desta modalidade de prestação de serviços também pode gerar consequências negativas para os trabalhadores e trabalhadoras, até mesmo sem que eles percebam essas consequências negativas.

Os riscos do teletrabalho, em todas as modalidades, perpassam por questões, mais simples, mas não menos importantes, como riscos ergonômicos, até a intensificação da carga psíquica do trabalho, a diminuição dos momentos de sociabilidade, o crescimento do individualismo e, para as mulheres, o reforço da dupla jornada não remunerada, sedimentada na ideia de que o trabalho da mulher é complementar ao do homem (Silva, 2021, p. 34).

No manual do teletrabalho do TST, ressaltam-se as seguintes desvantagens dessa modalidade de prestação de serviços:

Ergonomia: ambientes profissionais devem propiciar postos de trabalho com móveis e equipamentos que preservem a saúde. A mesa e a cadeira devem estar em alturas adequadas, e o computador a uma distância confortável da vista, por exemplo. Em casa, o uso improvisado de móveis e dispositivos tecnológicos pode causar danos ao teletrabalhador;

Gastos: ficar mais tempo em casa também significar gastar mais energia elétrica, mais água, e utilizar (e desgastar) equipamentos pessoais quando for o caso;

Interrupções: com o trabalho sendo prestado em ambiente familiar, pode haver interrupções feitas pelos outros moradores da casa, o que muitas vezes dificulta a concentração;

Socialização: no teletrabalho, o convívio diário com colegas de trabalho deixa de existir. Se o contato presencial for muito esporádico, o trabalho a distância pode trazer a sensação de isolamento e de não pertencimento;

Sobrecarga: se as regras do teletrabalho não forem bem definidas e o trabalhador for acionado a todo momento, os intervalos para descanso são afetados e pode haver sobrecarga de atividades (Secretaria de Comunicação Social do TST, 2020, p. 12).

Em relação aos riscos ergonômicos e aos gastos, é importante lembrar que, para uma qualidade no trabalho, as mesas e cadeiras devem estar em altura adequadas e computadores confortáveis, luzes apropriadas, bem como ter equipamentos necessários para prestação dos serviços. E como a lei brasileira nada menciona a respeito, é importante, ao se firmar o contrato, deixar claro de quem será a responsabilidade.

A Lei Argentina, no sentido de diminuir esse problema, estabeleceu regras sobre os casos em que o empregador deve fornecer equipamento - *hardware* e *software* - as ferramentas de trabalho e o suporte necessário para a execução das tarefas e assumir os custos de instalação, manutenção e reparo destes, ou compensação pelo uso das ferramentas da pessoa que trabalha, além de estabelecer normas rígidas de segurança e proteção à saúde do trabalhador.

O Código de Portugal prevê que o empregador deve proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico. Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada (art. 170, do Código Trabalhista).

A falta de concentração ou disciplina também foi citado pelos trabalhadores e trabalhadoras (Coneglian, 2020, p. 109) como um problema, pois o trabalho sendo prestado em ambiente familiar, pode haver interrupções feitas pelos outros moradores da casa; outra consequência é a eliminação ou significativa atenuação da separação entre vida pessoal e vida profissional e a concomitante violação da privacidade do próprio agregado familiar.

A pesquisa, já citada, realizada pelo Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade questionou aos trabalhadores e trabalhadoras quais foram as dificuldades encontradas no teletrabalho e quais as desvantagens dessa prestação serviços (Bridi *et al.*, 2020).

A resposta de 61,15% foi que experimentaram algum tipo de dificuldade em executar o seu trabalho remotamente e citaram os seguintes pontos como negativos em se tratando de trabalho remoto: 60,55% falta de contato com os colegas de trabalho; 54,59 relataram serem mais interrompidos trabalhando; 52,91% tiveram dificuldade em separar a vida familiar da atividade profissional; 42,05% apontaram que receberiam demandas a qualquer tempo; 37,77%, gastavam mais tempo para realização das suas tarefas; 31,04% falaram a falta de disciplina; 25,84% relataram a falta de equipamentos adequados ou modernos, uma porcentagem significativa de 20,03% mencionaram dificuldades de atuar no computador e com aplicativos de software e, por fim, 19,42%, citaram a dificuldade de ter que tomar decisões sozinhos (Bridi *et al.*, 2020, p. 35).

No estudo citado acima, as questões relacionadas à dificuldade de socialização, isolamento social e sobrecarga de trabalho e suas consequências são relevantes para esta tese, pois o ser humano é um ser social por natureza, que necessita do contato com outro, já dizia Aristóteles, assim quando se trabalha na empresa, há um convívio direto com os colegas, o que deixa de existir no teletrabalho integral. A relação de sociabilidade neste tipo de prestação laboral é cortada. Luz e Neto destacam que “percebe-se um sentimento de perda de identidade e de pertencimento a um local físico, às pessoas, a uma história construída juntos” (2016, p 260).

As consequências da ausência de convívio ou da convivência esporádica podem trazer a sensação de isolamento e de não pertencimento para homens e mulheres. No caso das mulheres, além do isolamento social, soma-se a dupla e exaustiva jornada, visto que além do trabalho remunerado, o trabalho não remunerado é predominantemente de responsabilidade das mulheres.

O Relatório Teletrabalho no Mundo destacou que “foi identificada uma preocupação maior com o aspecto do isolamento social que pode decorrer do contínuo teletrabalho” (2020, p, 52). Esse isolamento aumenta as barreiras do coletivo e amplia o distanciamento dos trabalhadores, provocando outros problemas como falta de comunicação, confiança, cooperação (Coneglian, 2020, p.169).

Somando à sensação de isolamento e de não pertencimento, o isolamento dos trabalhadores é uma das formas do empregador de dispersar o coletivo, de desarticular os trabalhadores e trabalhadoras, de enfraquecer os sindicatos. Quanto mais distantes estão os empregados, menos senso de coletivo e menos busca por seus direitos coletivos. Para Viana, a crise do individual agrava a crise do coletivo e enfraquece a estrutura do Direito do Trabalho, gerando instabilidade, precarização e desemprego (Viana, 2000, p. 164).

Ainda falando em isolamento, o Relatório do Teletrabalho no Mundo evidencia que o isolamento social é um grande problema e uma preocupação mundial, pois as consequências para a saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras podem ser graves:

o isolamento como risco relacionado ao teletrabalho, como no mencionado art. 9º do L'ANI de 2005 francês, com a necessidade de adoção, pelos empregadores, de medidas que previnam isso (Bélgica, Portugal, Itália, França e Espanha), especialmente no quesito conscientização dos trabalhadores.

No caso desses três últimos, há regulamentação de ações da fiscalização do trabalho sobre o tema, e, na Alemanha, há vários instrumentos coletivos sobre a questão.

Já no Chile, o empregador deve informar o trabalhador por escrito sobre os riscos de seu trabalho, além de medidas preventivas. Para além disso, a matéria de SST no Chile vai obedecer a regulamentos do Ministério do Trabalho e Previdência Social (2020, p 35).

Somando-se ao isolamento, o aumento da carga de trabalho e da responsabilidade dos trabalhadores, a ausência da limitação de carga horária, e à impossibilidade de desconexão do trabalho são efeitos negativos do teletrabalho, em especial na saúde do trabalhador e das trabalhadoras.

A síndrome do “*Burnout*” é um exemplo de um grave problema de saúde que o trabalhador pode ser acometido em decorrência da obrigação de atingir metas de produtividade sem o respeito pelos tempos de descanso e pausas, sendo o estresse e a pressão exercidos sobre o trabalhador levados ao máximo, sem que haja uma entidade externa com capacidade efetiva de controle. Os limites máximos do tempo de trabalho ficam postos como causa.

Em especial no ordenamento jurídico brasileiro, não há controle de jornada destes trabalhadores e trabalhadoras sob o argumento de que seria difícil esse controle mas, conseqüentemente, cobra-se destes empregados a realização de metas que muitas vezes seriam pagas como horas extras para os trabalhadores comuns, mas nesta modalidade não há direito ao pagamento de horas extras e de adicional noturno.

A sobrecarga se contrapõe ao direito à desconexão, direito este que não está expressamente previsto na Constituição Federal. Pode-se entendê-lo como um direito fundamental implícito do trabalhador, que tem como objetivo o fortalecimento dos demais direitos fundamentais relativos às relações trabalhistas, tais como o direito ao lazer, à privacidade e à dignidade da pessoa humana (Goldschmidt; Graminho, 2020, p. 107-108.)

Para o Relatório Teletrabalho no Mundo, “não houve grande convergência no que importa à discussão de um direito à desconexão. Em alguns países, houve a sua adoção, com permissão de tratamento por meio da negociação, como a França. Outros, como o Chile, impõem proibições a esse respeito, ainda que esse tema seja de suma relevância “não só no que importa a teletrabalho, mas também na realidade atual de contínuo acesso a mídias sociais, sistemas de comunicação digital, entre outros” (2020, p. 52).

Conforme salienta Guilherme Elias da Silva, de um dia para o outro, os trabalhadores precisaram abrir seus computadores na mesa de jantar, dividindo os espaços com as crianças que invadiam as teleconferências realizadas pelo Zoom, Google Meet, etc (Silva, 2021, p. 31). A primeira questão que foi levantada foram as condições precárias de trabalho, sendo certo que alguns trabalhadores poderiam trabalhar em seus escritórios em suas casas e outros teriam que trabalhar na sala ou no quarto de forma improvisada (Silva, 2021, p. 31).

Outro grande problema para os trabalhadores em geral foi o controle do tempo. Ainda segundo Guilherme Elias da Silva, se “ controle do tempo e do esforço de trabalho é um desafio usual na relação de empresas e trabalhadores. A combinação de controle de frequência e estabelecimento de metas visam alinhar os interesses nessa relação e a motivação do trabalhador”, no momento da pandemia, a gestão do tempo ficou mais complexa ainda, visto que as relações (familiar e de trabalho) se misturaram (Silva, 2021, p. 31).

O Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade da Universidade Federal do Paraná, em parceria com a Rede de Estudos e Rede de Monitoramento Interdisciplinar do Reforma Trabalhista realizou uma pesquisa para saber exatamente sob quais condições os trabalhadores tiveram que se adaptar à mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto em razão da pandemia.

O controle do tempo e a jornada de trabalho foram alguns dos pontos pesquisados, tendo o Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade chegado à conclusão de que houve um aumento de jornada durante a pandemia, sendo que “a faixa de mais de 8 horas diárias trabalhadas, antes e durante a pandemia, variou de 16,11% para 34,44%, ou seja, verificou-se um aumento de

113,69% de trabalhadores que executam suas atividades laborais por mais de 8 horas diárias no trabalho remoto (Bridi *et al.*, 2020, p. 4).

Em relação aos dias trabalhados por semana, antes da pandemia, do total de 906 trabalhadores que responderam ao questionário, 736 (81,24%) afirmaram que trabalhavam 5 dias da semana, 76 (8,39%) disseram que desempenhavam suas atividades em 6 dias por semana e 21 (2,32%) disseram que laboravam 7 dias da semana (Bridi *et al.*, 2020, p. 4).

Durante a pandemia, o número de trabalhadores que trabalhavam 5 dias da semana diminuiu para 511, o que corresponde a 56,40% dos respondentes. Mas o número de trabalhadores que passaram a trabalhar 6 e 7 dias por semana aumentou em 18,10% 17,77%, respectivamente, ou seja, houve um aumento de 115,78% e 66,66% nessas respostas em comparação a antes (Bridi *et al.*, 2020, p. 27).

Quando se tratou do ritmo de trabalho, para 48,45% dos que responderam a pesquisa, o ritmo de trabalho ficou mais acelerado no trabalho remoto, 32,23% disseram que o seu ritmo ficou mais lento e para 19,32%, o ritmo de trabalho se manteve o mesmo do que o trabalho realizado presencialmente (Bridi *et al.*, 2020, p. 28).

A pesquisa questionou ainda se o trabalhador teve dificuldades para se adaptar com o trabalho realizado remotamente, do total de entrevistados, 61,15% afirmaram ter experimentado alguma dificuldade em executar o seu trabalho remotamente. E listaram as maiores dificuldades encontradas:

As dificuldades apontadas pelos respondentes foram as seguintes: para 396 (60,55%) a maior dificuldade foi a falta de contato com os colegas de trabalho, 357 (54,59%) disseram ter mais interrupções trabalhando remotamente, 346 (52,91%) tem dificuldade em separar a vida familiar da atividade profissional, 275 (42,05%) apontaram o fato de receberem demandas a qualquer tempo como fator negativo, 247 (37,77%) indicaram haver maior demora para a realização das suas tarefas e 203 (31,04%) relataram ter menos disciplina no trabalho remoto.

Constatou-se também a existência de dificuldades atinentes a tecnologia, quando 169 (25,84%) respondentes relataram a falta de equipamentos adequados ou modernos e 131 (20,03%) expuseram dificuldades de atuar no computador e com aplicativos de software (Bridi *et al.*, 2020, p. 34).

É importante deixar claro que não se desconhece a importância do trabalho fora das dependências da empresa, suas vantagens e sua facilitação por meio das novas tecnologias de informação e comunicação e da importância dessa modalidade de trabalho durante a crise epidemiológica, para manter não somente a economia, mas a saúde mental dos trabalhadores e

trabalhadoras que tiveram a oportunidade de continuar trabalhando, salientando que o confinamento não foi uniforme³⁵.

Talvez a problemática central do trabalho realizado fora das dependências da empresa, nos termos da legislação brasileira, seja a ausência de controle de jornada que, contrapondo legislações internacionais, no Brasil, o teletrabalho foi expressamente retirado do capítulo da CLT referente ao controle de jornada, de acordo com a previsão do art. 62, III (Brasil, 1943).

A ausência de controle de jornada é questionada, exatamente em razão dos meios telemáticos e das novas teleologias, que permitem, em tempo real, o acompanhamento dos trabalhadores e trabalhadoras, “absurdo, por isso, comando legal que exclui os teletrabalhadores de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados” (Cassar; Borges, 2018, p. 51).

Interessante que a luta pelo tempo livre que começa na metade do Século XIX, com a busca pelo “reino da liberdade” é colocada em risco ou pelo menos é descaracterizada quando se adota o regime de trabalho em teletrabalho, excluindo os teletrabalhadores do controle de jornada (Besancenot; Lowy, 2021, p. 43).

A crise sanitária, além de exigir o isolamento e o distanciamento sociais e de impulsionar a adoção do teletrabalho em domicílio como uma forma de manter os empregos e controlar a doença, acabou por transformar, do dia para noite, um espaço outrora exclusivamente familiar numa “filial virtual da empresa”, onde não há uma separação clara entre o lar e a empresa, com destaque que, para as mulheres, essa separação foi ainda mais inexistente, pois passaram a acumular o trabalho remunerado e o trabalho não remunerado em jornadas intermináveis.

O teletrabalho, em especial o prestado em domicílio, faz desaparecer a separação entre o “lar” e a “empresa”, reforçada pela legislação brasileira, seja nas medidas provisórias, seja na CLT que excluem os teletrabalhadores do controle de jornada, não havendo uma separação entre o trabalho, casa, descanso e direito à desconexão.

De fato, o teletrabalho em domicílio ajudou a amortecer os impactos negativos da crise epidemiológica e ajudou a preservar milhões de empregos. Mas por outro lado, a sua adoção indiscriminada e impositiva, do dia para a noite, trouxe consequências para os trabalhadores e, em especial, para as trabalhadoras.

³⁵ Nesse particular, registre-se que nem todos tiveram a oportunidade de trabalhar em teletrabalho, não havendo discussão no sentido que foram privilegiados os trabalhadores e trabalhadoras que puderam continuar trabalhando à distância. (Santos, 2020)

Nessa perspectiva, a ideia de teletrabalho em todas as suas modalidades não nasceu com a crise sanitária, mas cresceu em decorrência dela. Byung Chul Han (2021, p. 32-33) argumenta que a adoção do teletrabalho em domicílio ou *home office* é o campo do trabalho neoliberal e como a sociedade da sobrevivência proíbe outras alternativas ao vírus, mas o capitalismo não pode parar e a produção capitalista não pode ser desacelerada, logo, deve-se trabalhar mais e mais.

Esse é o contexto que a presente pesquisa pretende analisar, homens e mulheres trabalhando em domicílio, exercendo as atividades relativas ao trabalho remunerado, antes realizadas nas empresas, agora sendo realizadas de dentro de suas casas concomitantemente com o trabalho não remunerado, numa sociedade marcada pela divisão sexual do trabalho, pela diferença de tratamento entre o feminino e masculino, entre os homens e as mulheres, divisão das responsabilidades da mulher, que é mãe, é esposa, mas é trabalhadora, é profissional, que deveria ter direito à desconexão, ter direito a escolher se quer deixar o trabalho, ter direitos iguais aos dos homens, mesmo em contexto de crise epidemiológica, econômica, democrática, ambiental.

A fábrica caminhando para dentro da casa dos trabalhadores e das trabalhadoras (Viana, 2000, p. 9) e de volta ao lar pelo teletrabalho em domicílio não significa menos tempo na empresa, pelo contrário, no teletrabalho em domicílio a empresa entra no seu “lar” e, além de ocupar o espaço que o trabalhador e a trabalhadora deveriam estar se desconectando do seu trabalho, a mulher, que, social e historicamente, se responsabiliza também pelo trabalho doméstico não remunerado e pelo dever de cuidado teve a sua realidade totalmente alterada.

A pandemia contribuiu para aumentar a precariedade e, por consequência, para um retrocesso do trabalho da mulher. E precariedade, nesse contexto, deve ser vista em sentido *latu sensu*, não apenas precariedade laboral, mas precariedade multidimensional, pois as mulheres foram as primeiras a serem desligadas do trabalho, além de passarem a exercer uma jornada mista (trabalho doméstico e trabalho remunerado) sem intervalo, isso sem falar no aumento da violência doméstica (Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Data Folha Instituto de Pesquisa, 2023), como será descrito adiante.

4.4 Do teletrabalho em domicílio na perspectiva da mulher

No momento da pandemia, o teletrabalho foi adotado por 46% das empresas brasileiras (Nunes, *et al*, 2022, p. 4), além disso, de acordo com a pesquisa realizada pela Grate Paclé do

Work 64,7% dos empregados preferem o trabalho híbrido e 16,4 % desejam trabalhar em regime 100% de teletrabalho (Novas Formas De Trabalho, 2021, p.7), sendo compreensível a opção pelo modelo híbrido, pois conforme já debatido, há uma atraente ideia de flexibilidade. Contudo, o teletrabalho em domicílio não uma prestação de trabalho excepcional, é uma forma de prestação de trabalho que tende a crescer e expandir, razão pela qual as consequências, especialmente para as mulheres, precisam ser analisadas.

Quando se fala em mulheres, a cultura da sociedade moderna quer fazer parecer que todas desejam trabalhar em domicílio para estarem perto de seus filhos e da sua família, argumento da reportagem, publicada em 9 de maio de 2020, pela Folha de São Paulo, em comemoração ao Dia das Mães, sob o título “Crianças ganham mais tempo com as mães na quarentena”.

Lendo a matéria, o confinamento das mulheres em casa, assumindo todas as responsabilidades pelo cuidado, ao mesmo tempo que continuam a trabalhar é comemorado, sem pensar nas consequências dos acúmulos destas funções.

O sistema patriarcal heteronormativo faz as mulheres acreditarem em pelo menos duas mentiras, quais sejam: em teletrabalho pode-se “fugir” do trabalho sempre que quiser, em razão da flexibilidade, logo há uma ideia de liberdade. Além disso, o teletrabalho é mais confortável, visto que, estando em casa, não há deslocamento para o trabalho, o que proporcionaria um maior tempo de qualidade para se dedicar a família. Porém, não é o que acontece, o acúmulo de funções é tamanho, que acaba gerando conflitos dentro de casa.

Em todos os casos, sem que as mulheres percebam, elas sempre são responsabilizadas pelo cuidado. Mas quem se responsabiliza por elas? Pela saúde mental delas? Pela exaustão física delas? Arruda, Bega e Lima afirmam que, mesmo após o período pandêmico, é possível afirmar que “é nítido como as trabalhadoras em regime de teletrabalho, na modalidade *home office*, continuam trabalhando em condições prejudiciais à sua saúde e seguem fazendo como estivessem em um “piloto automático, definhando sua saúde” (2022, p. 311).

As pesquisas consultadas nesta tese demonstraram que para as mulheres, a adoção do teletrabalho em domicílio foi mais conturbada do que para os homens, em razão da somatória das jornadas, pois além de exercerem suas atividades laborais diretamente de seus domicílios, em meio ao isolamento social, fechamento das escolas, das creches, foram obrigadas a se responsabilizarem pelo trabalho doméstico e de cuidado praticamente sozinhas, ou em muitos

casos, sozinhas (Semparar, 2020; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2021, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2024).

É preciso registrar que a pandemia não alcançou todas as mulheres da mesma forma, pois algumas perderam o emprego, outras passaram a trabalhar em domicílio e outras enfrentaram a pandemia na linha de frente, já que as mulheres são maioria quando se fala em profissionais de saúde (ONU Mulheres Brasil, 2020). Não à toa Denise Pimenta afirma que a pandemia tem o rosto de mulher, uma vez que o dever de cuidado e as atividades ligadas ao cuidado são majoritariamente exercidas por mulheres que, muitas vezes, colocam suas vidas em risco para salvar o outro (Pimenta, 2019)³⁶.

É importante pontuar que a categoria mulher inclui um leque de mulheres: negras, brancas, transexuais, travestis, mães, mães solos, e algumas dessas mulheres, por ocuparem posições mais vulneráveis, não tiveram sequer a oportunidade de continuar trabalhando, sendo excluídas do mercado e, conseqüentemente, perderam sua renda.

Outras mulheres não puderam escolher ou fizeram a escolha de forma socialmente determinadas e precisaram trabalhar presencialmente (as empregadas domésticas, por exemplo) colocando em risco a sua vida e a vida de sua família, mas mantendo a sua subsistência e de sua família (Nunes *et al*, 2022, p. 2).

Nesse sentido, a presente tese tem como objeto de estudo as mulheres que trabalham em seus domicílios e que acumulam o trabalho remunerado com o trabalho não remunerado e que, de acordo com a Pesquisa Pnad Contínua sobre Teletrabalho publicada em 2023 são, em sua maioria, mulheres brancas, entre 25 a 39 anos, com nível superior de escolaridade completo (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023, p. 11). O nível superior de escolaridade completo é um ponto importante, pois deixa claro que, independentemente da classe econômica, as mulheres estão destinadas à vida doméstica.

A pesquisa feita pelo Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, em que pese não tenha tratado expressamente sobre recorte de gênero, percebeu uma assimetria quanto às atividades de cuidado dos filhos e da casa, palavras que apareceram nas respostas das mulheres. Para os homens, os termos centrais perpassam “por “tempo”, “contato”, “pandemia” e “casa”, sendo que nas respostas o termo “casa” se associa à questão de gestão do tempo de trabalho e não a do cuidado

³⁶ Na tese de doutorado defendida pela antropóloga Denise Pimenta relata com fotos e riqueza de detalhes como as enfermeiras e as mães atuaram no combate ao ebola. As primeiras no cuidado com os pacientes recorrendo conhecimentos estranhos a medicina, mas comuns aos curandeiros. E as mães, escondendo seus filhos das instituições oficiais quando perceberam que qualquer sinal da doença era motivo para as crianças serem levadas e não retornavam.

com filhos e o trabalho doméstico” (Bridi *et al.*, 2020, p. 40), o que comprova que a pandemia acentuou:

uma divisão sexual do trabalho que embora não mais o modelo tradicional, onde o papel na família e doméstico eram assumidos inteiramente pelas mulheres, e o papel de provedor sendo dos homens, no modelo atual, de conciliação, cabe quase que exclusivamente às mulheres conciliar vida familiar e vida profissional, sobretudo quando estão reunidos no espaço doméstico (Bridi *et al.*, 2020, p. 6).

Matos e Albuquerque chamam de “questão social” a imposição às mulheres da condição de subalternidade em relação aos homens, questão essa que impõe às mulheres os espaços mais precários, os salários mais precários e destacam que “inúmeras mulheres vivem em situação de subemprego ou desemprego, submetidas ao trabalho doméstico não remunerado, condição socialmente construída como espaço “natural” e de responsabilidade feminina. (Matos; Albuquerque, 2023, p. 45).

Ainda falando da situação da mulher, a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) destacou que “a forte contração econômica está a afetar negativamente o emprego e a aumentar a precariedade das condições de trabalho na região, o que no caso das mulheres representa um retrocesso adicional de dez anos na sua participação no mercado de trabalho” (2021, p. 2, tradução nossa).

Já a pesquisa realizada pelo Dieese, publicada no Boletim Especial 8 de Março de 2024, deixou claro que as mulheres “com mais horas dedicadas aos afazeres domésticos, além de serem maioria no contingente de desocupados, enfrentam dificuldades de crescimento profissional”, e em que pese estejam alocadas em vínculos, elas ganham menos que os homens (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, 2024, p. 12).

A pesquisa vai além e confirma a hipótese levantada nesta tese de que o trabalho da mulher é precarizado por razões históricas e culturais e restou ainda mais precarizado após a pandemia, a uma porque elas voltaram para dentro de seus lares, aumentando com isso o trabalho emocional, e a duas, porque no 4º trimestre de 2023, das 66,286 milhões pessoas estavam fora da força de trabalho, 42,839 milhões eram mulheres, ou sejam 64,6% do total, um indicador da dificuldade de inserção e permanência que elas enfrentam no mercado de trabalho (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, 2024, p.03). A pesquisa é clara:

A pandemia também afetou mais as trabalhadoras. Enquanto a participação dos homens voltou ao nível anterior à crise sanitária, elas sentiram mais dificuldades para voltar ao mercado de trabalho e enfrentaram taxas de desemprego mais altas. Durante a pandemia, algumas mulheres assumiram tarefas adicionais nos domicílios (como o cuidado de outras pessoas). Outras perderam postos de trabalho em atividades mais afetadas pela crise (comércio, restaurantes e serviços) e, mesmo com a retomada da economia, muitas ainda não conseguiram se recolocar.

Entre o 4º trimestre de 2022 e o de 2023, a ocupação feminina aumentou 1,65%, acréscimo de 705 mil mulheres, e a masculina, 1,60%, o equivalente a 910 mil homens a mais na população ocupada (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, 2024, p.04).

As mulheres são histórica e socialmente responsabilizadas pelo cuidado com os filhos, pelo cuidado com o lar e com as tarefas domésticas, situação que se agravou na pandemia em razão do distanciamento social, logo, a questão social e suas expressões, como a desigualdade de gênero e a raça no mercado de trabalho, dois recortes importantes, levaram à vulnerabilidade, inclusive, mental das mulheres, pois elas se responsabilizam por todos, mas quem irá cuidar delas? Ou ainda, na ausência de divisão de tarefas, quando será o momento de autocuidado?

Acima se falou do retorno ao lar como uma vontade, um benefício, contudo, a verdade, comprovada pelas pesquisas, é que apropriar-se dessa ideia de que lugar de mulher é na esfera privada faz com que as mulheres sejam preferencialmente excluídas do mercado de trabalho, acentua-se a desigualdade de gênero e precarizam-se as condições de trabalho, gerando uma sobrecarga física e mental, perpetuando o histórico de “caças às bruxas”.

E mais, segundo a Ministra Kátia Magalhães Arruda, já que a mulher não consegue se contrapor a essa realidade e se retirar desse definhamento torna importante ao menos “o compartilhamento das dores e sentimentos invisíveis para a sociedade, ou talvez visíveis, mas ignorados” (Arruda; Bega, Lima, 2022, p. 311).

Em relação às mulheres, longe de apenas retirá-las do mercado de trabalho “questões como o fechamento das escolas, adoecimento de familiares, isolamento social aumentaram a violência doméstica e agravaram as desigualdades e a vulneração social de grupos (Leite, 2020, p. 532), colocando em risco a saúde física, mental e a dignidade dessas mulheres.

De acordo com a pesquisa realizada pela Uber em conjunto com o Data Folha, em apoio ao Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 3ª Edição, referente ao ano de 2021, as principais causas citadas como causas para o aumento da violência doméstica foram a restrição às redes institucionais e familiares de apoio; diminuição da renda; o maior tempo com o agressor; o aumento do estresse e o aumento do consumo de álcool. (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, Instituto Data Folha, 2021, p. 7).

Ainda de acordo com os dados levantados, 48,8 % dos casos de violência vivenciados pelas brasileiras, no ápice da pandemia, ocorreram dentro de suas casas, contra 19% na rua e 9,4% no trabalho. (2021, p. 27), e outro fator comum nas três edições da pesquisa do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, Instituto Data Folha, nos anos de 2017, 2019 e 2021³⁷ é que os autores de violência são quase sempre pessoas conhecidas da vítima, “o que concede um alto grau de complexidade ao enfrentamento da violência de gênero no que se refere à proteção da vítima, punição do agressor e medidas de prevenção” (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, Instituto Data Folha, 2021, p. 9).

A quarta edição da pesquisa, realizada em 2023, demonstra que houve um aumento exponencial da violência contra a mulher em 2022 e que a crise epidemiológica contribuiu para o aumento da violência, pois comprometeu o funcionamento de serviços de acolhimento às mulheres em situação de violência, seja em razão da restrição nos horários de funcionamento, ou das dificuldades de circulação impostas pelo distanciamento e isolamento social (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, Instituto Data Folha, 2023, p.8).

Os dados reunidos nas pesquisas lideradas pela Uber, confirmam as notas técnicas emitidas pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, editadas respectivamente, em 16 de abril de 2020, 29 de maio de 2020 e 24 de julho de 2020, no contraponto da diminuição dos registros de violência contra a mulher, há um aumento dos índices de feminicídios e homicídios, no ápice da pandemia.

Ainda a corroborar com descrito no Fórum Brasileiro de Segurança Pública sobre a violência contra meninas e mulheres no primeiro semestre de 2021, ao fazer um “raio-x” dos feminicídios ocorridos em 2021, constando que as mulheres negras foram as que mais sofreram violência letal, somando 62% , 37,5% brancas, 0,3% amarelas e 0,2% indígena. Em relação aos agressores, 81,7% eram parceiros ou ex-parceiro íntimo da vítima é um outro dado importante, 65,6% das vítimas morreram em suas residências, lembrando que, em momento de crise epidemiológica, a casa era considerada asilo inviolável e seguro para todos, a exceção das mulheres (Fórum Brasileiro De Segurança Pública, 2022).

³⁷ Desde 2018, a Uber vem apoiando o Fórum Brasileiro de Segurança Pública por meio dos Encontros Anuais e da publicação do Manual Princípios e Práticas de Formação de Policiais para o atendimento às mulheres em situação de violência. A primeira pesquisa foi realizada em 2018. A Segunda edição em 2019. A Terceira edição em 2021 e recentemente, em 2023, foi lançada a quarta edição do relatório “ Visível e Invisível: A vitimização de mulheres no Brasil.

Nesse sentido, a violência contra a mulher é um problema real, cujo enfrentamento foi dificultado pela crise epidemiológica, pois as mulheres se viram fechadas em casa com seus agressores, em muitos casos perderam o emprego, com significativo aumento do estresse de ambas as partes.

A intersecção entre raça e classe é um ponto relevante quando se fala em violência doméstica, visto que as mulheres são as que mais sofrem violência doméstica, comparadas as mulheres pardas e as mulheres brancas, mas foram também as que mais perderam o emprego. (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, Instituto Data Folha, 2023; Fórum Brasileiro de Segurança Pública, Instituto Data Folha, 2021). A violência contra as mulheres negras tem uma prevalência de 8 pontos em relação às mulheres brancas (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, Instituto Data Folha, 2023, p. 19).

Somada à questão da violência, a pandemia causada pela Covid-19 contribuiu para o adoecimento mental dos trabalhadores e trabalhadoras que tiveram suas vidas desestabilizadas.

Além de se verem trancafiados em casa, respondendo as demandas do trabalho e da família, pairava sobre os trabalhadores a preocupação com a doença propriamente dita, com a crise econômica, com a situação financeira da família em razão da crise econômica, com a possibilidade de perda do emprego e, por consequência, da renda, ou parte dela; o sentimento de isolamento e falta de interação social; gerando impactos na saúde mental (Souza *et al*, 2022, p. 15).

Matos e Albuquerque chamam a atenção para o fato de que as mulheres são responsáveis pelo cuidado dos filhos e por todos que estão ao seu redor e que somado ao contexto de pandemia a sobrecarga de trabalho contribuiu para além da violência, o adoecimento mental dessas mulheres. As autoras afirmam que a “questão social” somada à divisão sexual e racial do trabalho afetaram diretamente a saúde mental das mulheres (2023, p. 49).

Nesse sentido, é possível concluir que a pandemia é um exemplo importante porque foi nefasta para as mulheres e sedimentou a ideia de que as mulheres são as únicas responsáveis pelo cuidado e que compete a elas, em todas as camadas da sociedade, a responsabilidade pela família, obrigando-as a exercer uma dupla ou tripla jornada, para não dizer de uma responsabilidade emocional com o cuidado com o outro, acarretando uma sobrecarga doméstica e familiar.

No próximo e último capítulo, são suscitadas ideias para desmistificar a absurda responsabilidade pelo cuidado que paira sobre as mulheres.

5 O TRABALHO DA MULHER E A TRANSFORMAÇÃO NO DISCURSO

A pandemia, ao literalmente parar o mundo, trancafiar famílias inteiras em suas residências e comprometer a economia mundial, acelerou os processos viabilizados pela tecnologia é um recorte importante quando se fala em precarização do trabalho da mulher.

Segundo Alfredo Saad Filho, a pandemia decorrente da Covid-19 causou fissuras globais que geraram a contração econômica mais acentuada da história do capitalismo com, pelo menos, três mudanças econômicas importantes. A primeira delas é a flexibilização dos mercados de trabalho, com prejuízos para os trabalhadores, a segunda consequência é a mudança para o trabalho que o autor chamou de trabalho *on line*” e, a terceira, é o esvaziamento dos espaços coletivos (2023, p. 129).

Para Saad, a mudança do local de trabalho da empresa para os lares altera significativamente as relações de consumo que tende a se deslocar também para a esfera doméstica, colonizando este espaço e diminuindo a autonomia dos trabalhadores e trabalhadoras no espaço privado:

Ao contrário, a tendência é que o capital colonize o último espaço sob controle da classe trabalhadora. Primeiramente, na esteira da revolução industrial, os trabalhadores perderam seu local de trabalho para o capital como consequência dos cercamentos de terras, a centralização da tecelagem e outras indústrias artesanais e da concentração de trabalhos em fábricas e território posteriormente os trabalhadores perderam as principais espaços urbanos para o capital comercial, à medida que a produção de *commodities* em grande escala levou à reorganização do comércio em cadeias de lojas, grandes supermercados e lojas de departamento. Depois, os trabalhadores perderam o espaço virtual da internet, que originariamente prioritariamente era aberto, para monopólios gigantesco: a Microsoft, a Google, a Apple, o Facebook e outros. Com a pandemia, estes capitais tomaram conta das casas, do trabalho e do lazer, passando a dominar as tarefas diárias por inteiro, ao invés de ocupar apenas a parte do dia reservado ao trabalho, assim reclamando para todos os espaços da reprodução social. (2023, p. 130)

Ao transferir o local de trabalho das empresas para os lares, o capital passa a dominar os trabalhadores e trabalhadoras que são cooptados a trabalhar em jornadas exaustivas e maiores que as praticadas anteriormente, além de outras consequências graves, como o aumento da violência doméstica e o adoecimento das mulheres, debatidos no capítulo anterior.

O relatório Sem Parar, já amplamente citado, foi resultado de uma pesquisa que pretendia analisar exatamente os efeitos da crise da saúde e do isolamento social sobre o trabalho e a renda das mulheres e qual a influência na sustentação financeira delas, passando

pela análise do trabalho doméstico e de cuidado realizado de forma não remunerada no interior dos domicílios. O resultado da pesquisa demonstrou que as mulheres foram mais afetadas que os homens no decorrer da pandemia, em especial em razão da dificuldade de realizar ambos os trabalhos, remunerado e não remunerado (Sempreviva Organização Feminista, 2020).

A pesquisa concluiu que 42% das mulheres que eram responsáveis pelo cuidado de outra pessoa o fizeram sem apoio de pessoas de fora do núcleo familiar (Sempreviva Organização Feminista, 2020, p. 31). Quando perguntadas se referiram à relação entre a organização do trabalho doméstico com o trabalho remunerado, e vice-versa, “65,4% das mulheres disseram que a responsabilidade com o trabalho doméstico e de cuidado dificulta a realização do trabalho remunerado” (Sempreviva Organização Feminista, 2020, p. 40).

O relatório evidencia que durante a pandemia ocorreu uma “intensificação e um aprofundamento de dinâmicas de desigualdade que estruturam a sociedade brasileira e são sentidas no dia a dia das mulheres. (Sempreviva Organização Feminista (2020, p. 50), uma vez que ao trabalharem em casa, na maioria das vezes, não há uma separação da jornada de trabalho e dos afazeres domésticos que, majoritária e historicamente, é uma responsabilidade feminina.

Além da sobrecarga de trabalho, o isolamento social levou a um aumento da violência contra a mulher. Ainda com base em dados da pesquisa Semparar, 91,2% das mulheres disseram acreditar que a violência doméstica aumentou ou se intensificou durante o período de isolamento social. (Sempreviva Organização Feminista, 2020, p. 41).

A Terceira Nota Técnica do Fórum Brasileiro de Segurança Pública³⁸, datada de 24 de julho de 2020, também já citada, destacou que, apesar do número de denúncias de crimes contra a mulher e do número de concessões de medidas protetivas ter diminuído no período pesquisado em comparação ao ano anterior, constatou-se um aumento no número de crimes letais, ou seja, do número de feminicídios, o que levou à conclusão que o isolamento social dificultou a denúncia das agressões sofridas pelas mulheres (Fórum Brasileiro De Segurança Pública, 2020b).

Nesse sentido, de acordo com as pesquisas citadas a adoção do teletrabalho em domicílio durante a pandemia trouxe consequências perigosas para as mulheres. (Fórum Brasileiro De Segurança Pública; Data Folha Instituto De Pesquisa, 2023). Essas consequências vão além da pandemia, elas foram destacadas no momento de crise, a construção da identidade social da

³⁸ Durante os meses de abril, maio e junho de 2020, o Fórum de Segurança Pública monitorou e avaliou os casos de violência doméstica ocorridos no Brasil, buscando compreender os efeitos da pandemia na vida das brasileiras.

mulher pela sociedade moderna é nociva para as mulheres e as coloca em posição de vulnerabilidade. Basta ver o número de feminicídios, matar em razão de ser mulher.

Segundo Flávia Biroli, a dominação masculina no ambiente privado é fortalecida pela ideia de que o que se passa no âmbito privado, domiciliar e doméstico compete aos indivíduos que fazem parte desse ambiente, uma vez que

Na modernidade, a esfera pública estaria baseada em princípios universais, na razão e na impessoalidade, ao passo que a esfera privada abrigaria as relações de caráter pessoal e íntimo. Se na primeira os indivíduos são definidos como manifestações da humanidade ou da cidadania comuns a todos, na segunda é incontornável que se apresentam em suas individualidades concretas e particulares. Somam-se, a essa percepção, estereótipos de gênero desvantajoso para as mulheres. Papéis a elas atribuídos como a dedicação prioritária à vida doméstica e aos familiares, colaboraram para que a domesticidade feminina fosse vista como um traço natural e distintivo mas também como um valor a partir do qual outros comportamentos seriam caracterizados como desvio. A natureza estaria na base das diferenças hierarquizadas entre os sexos (2018, p. 32).

Nessa perspectiva, a ideia de que o que se passa na esfera doméstica compete apenas às pessoas que fazem parte dela, serviu e ainda serve para bloquear a proteção aos mais vulneráveis dentro da relação de poder, mantendo a ideia construída na modernidade de submissão feminina ao homem, primeiro o pai e depois ao marido, propagada pelo sistema patriarcal.

Nesse contexto, a pandemia promoveu mudanças significativas no mundo do trabalho, na vida dos trabalhadores e trabalhadoras, no funcionamento das empresas, no mercado, no uso da tecnologia e da inteligência artificial, mudanças estas que se destacaram como instrumentos para servir a sociedade e promover uma nova rotina na Era da Informação, algumas delas positivas, a exemplo, o desenvolvimento da tecnologia.

Ao mesmo tempo que corroborou para a precarização do trabalho da mulher, reafirmando a dominação masculina, a divisão em esferas públicas e privadas, insistindo em colocar a mulher numa situação de inferioridade e vulnerabilidade em relação ao homem, a pandemia colocou em evidência o valor do trabalho dos que cuidam de outros que são majoritariamente mulheres.

O teletrabalho em domicílio afeta mulheres solteiras, mulheres casadas, mulheres brancas, mulheres negras, mulheres transexuais, filhas, irmãs, mães, mães solo, mães solo negras, trabalhadoras sexuais, trabalhadoras domésticas, mas interessa especificamente, neste tese, as mulheres responsáveis pelo dever de cuidado e pelo trabalho doméstico e

concomitantemente com o trabalho remunerado, que, segundo as pesquisas, foram em sua maioria mulheres brancas, com nível superior de escolaridade.³⁹

Assim, para se chegar às ideias debatidas neste capítulo foi preciso recuperar conceitos e ideias acerca da vulnerabilidade na qual as mulheres são postas, e como foi a luta para que elas pudessem sair da esfera privada e adentrar a esfera da produção.

Apesar das dificuldades encontradas pelas mulheres, elas são mais de 50% da população (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2022) e foram, no decorrer dos anos, galgando um espaço no mercado trabalho.

A adoção dessa modalidade de prestação de serviços foi exacerbada no momento da crise, mas quais são as suas consequências para as mulheres que são também responsáveis pelo cuidado com os seus filhos, pais, maridos, esposas, para as mulheres que, além do trabalho remunerado, são responsáveis pelo trabalho doméstico e pelo dever de cuidado⁴⁰, e mais importante, como mudar essa realidade.

5.1 Da nova realidade do mundo do trabalho decorrente da pandemia.

A pandemia reforçou um movimento de deslocamento do indivíduo trabalhador dos escritórios para seus domicílios, em oposição ao movimento decorrente do processo de industrialização, ocorrido no século XIX.

Essa mudança já havia sido prevista pelo escritor futurista Alvin Toffler (1995), na sua obra Terceira Onda, quando em 1980, já falava que no futuro o trabalho retornaria para o lar.

Naquele momento a ideia era que esse retorno seria positivo, pois ganhar-se-ia tempo para o lazer, para a convivência familiar, para que as mulheres pudessem exercer, com mais facilidade o dever de cuidado. (Toffler, 1995)

O sistema neoliberal não é apenas um sistema econômico, é um sistema de ideias, uma política e uma racionalidade que se apoderou da subjetividade dos trabalhadores e trabalhadoras, adotando a ideologia da “liberdade de iniciativa individual”⁴¹ e da concorrência para capturar a subjetividade dos trabalhadores e trabalhadoras, dizimando a cultura da

³⁹ A pesquisa tem por objeto a precarização do trabalho da categoria mulher que foi responsável pelo trabalho remunerado e pelo de dever de cuidado durante a pandemia, entendo que uma mulher solteira e com filhos, por exemplo, responde pelo dever de cuidado.

⁴⁰ O trabalho não pretende adjetivar mulheres casadas, nem pressupor que todas essas mulheres mães ou que cuidam de outrem estejam no padrão heteronormativo. A ideia é debater a realidade das mulheres que acumularam o trabalho remunerado e o não remunerado e quais as consequências da adoção o teletrabalho para essas mulheres.

⁴¹ Expressão utilizada por Alfredo Saad Filho na obra A era das Crises, da Editora Contracorrente, 2023.

coletividade da classe trabalhadora, valorizando o “consumo acima de tudo, colocando o mérito do sucesso e o peso do fracasso nos indivíduos isolados” (Saad Filho, 2023, p. 64), levando trabalhadores e trabalhadoras a trabalhar como se empresas fossem ou como se patrões fossem, alterando a ideia de mais tempo para o lazer e a para a família para uma ideia de que a pessoa que não está produzindo está desperdiçando seu tempo. As pessoas foram obrigadas a se tornarem empreendedores de si mesmos. (Saad Filho, 2023, p. 64)

Ainda segundo Alfredo Saadi Filho, o neoliberalismo transformou a “classe trabalhadora que tende a ser mais segmentada, atomizada e internacionalizada do que nunca, com consequências para o emprego, a educação, a cultura, o consumo e, de maneira mais geral, para as formas de sociabilidade e o senso de coletividade” (2023, p.70)

Assim, que pese a futurista a ideia de Alvin Toffler de que o trabalho em domicílio seria mais vantajoso, o autor, no entanto, não contava que a Sociedade do Desempenho consumiria a subjetividade e as sociabilidades dos trabalhadores e trabalhadoras e que o mundo neoliberal capitalista, baseando no sistema de acumulação, mercantilizaria a intimidade destes trabalhadores (Masi, 2022, p. 839).

Para as mulheres, segundo Domenico de Masi, a adoção do teletrabalho, mesmo fora do contexto pandêmico, é mais desvantajosa do que para os homens, primeiro porque o sair de casa para trabalhar foi uma conquista feminina, e segundo porque o teletrabalho leva a um “esmagamento da atividade da mulher que volta para o espaço doméstico”, espaço historicamente destinado às mulheres, além de contribuir para a “reprodução dos papéis socialmente impostos às mulheres”; visto que uma vez em casa não há uma divisão na jornada profissional e doméstica, expondo a “confusão e a fadiga da dupla jornada”, e a “pressão contínua pela necessidade de se dividir entre trabalho, família, e si mesmo”. (Masi, 2022, p. 845)

A pandemia fez o capital ter certeza de que os trabalhadores e trabalhadoras deslocados para as suas casas mantinham mais ou menos a mesma produtividade, em alguns casos o medo de perder os empregos fazia com que produzissem muitos mais que nas empresas, visto que não há uma separação entre local de trabalho e casa. As empresas descobriram que podem lucrar com a alteração do local de trabalho para dentro dos lares, reduzindo despesas com aluguel de espaço físico, com energia, que vale a pena a mudança (Saad Filho, 2023, p 18).

Domenico de Masi chega a afirmar que a pandemia revolucionou o trabalho humano, reprogramou o modelo sociopolítico e, em apenas 10 dias, levou 7 milhões de trabalhadores

italianos para trabalhar fora do ambiente da empresa, o que demoraria, em tempo normais, 210 anos para acontecer (2022, p. 855).

Esse “grande experimento”, como denominou o autor, o movimento de migração do trabalho para casa na pandemia, teve a capacidade de subverter o trabalho no mundo e foi causado por um “simples morcego chinês” sem necessidade de lutas, de greves, de esforços pelos trabalhadores e trabalhadoras, iniciando uma revolução do mundo do trabalho. (Masi, 2022., p. 867)

De acordo com o relatório da Great Place to Work, no pós-pandemia, a forma de trabalho necessariamente será alterada, uma vez que o mundo mudou e as novas tendências para o mercado de trabalho, necessariamente, passarão pelo uso da tecnologia e pela mobilidade de pessoas e de contratos de trabalhos (Novas Formas De Trabalho,2021, 2023).

A pesquisa contou com 2008 pessoas das mais diversas empresas incluindo tecnologia, indústria, serviços, varejo e financeiro e o resultado foi que 46, 8% das empresas estavam trabalhando em modelo híbrido, ao passo que 37,1% estavam 100% em trabalho remoto e apenas 16,1% adotavam o trabalho presencial. (Novas Formas De Trabalho,2021, 2023, p.5).

Contudo, o mais interessante era que as empresas entrevistadas estavam analisando a nova política de trabalho no pós -pandemia e 77,7 % informaram que iriam adotar a modalidade de trabalho híbrido, sendo que apenas 9,6% retornariam ao trabalho integralmente presencial (Normas, 2023, p.6). Segundo a pesquisa, a adoção de trabalho híbrido era preferência de 64,7% dos trabalhadores e trabalhadoras entrevistados, enquanto 16, 4% gostaria de trabalhar integralmente em teletrabalho e 11,3% no trabalho presencial (Novas Formas De Trabalho,2021, 2023, p.6). E mais, 73% das 150 melhores organizações para se trabalhar, no Brasil, adotam o teletrabalho, ainda que na forma híbrida.

Essa modalidade de prestação de serviços parece agradar ao trabalhador, visto que, de acordo com a Pesquisa da Universidade Federal do Paraná, para 48,34% respondentes da pesquisa, o trabalho remoto tem aspectos positivos e aspectos negativos, para 26,71%, trabalhar remotamente tem mais aspectos positivos do que negativos e 23,84% disseram que o trabalho remoto possui mais aspectos negativos do que positivos (Bridi *et al*, 2020).

Na mesma linha de pensamento, o Índice de Confiança Robert Half, decorrente do monitoramento dos profissionais empregados, desempregados e dos recrutadores concluiu que em 2022, 57% das empresas passaram a adotar o trabalho híbrido, um aumento de 9% em

relação ao ano anterior, 2021, que ainda estávamos na pandemia podendo o modelo de dias presenciais variar de 1 a 4 dias (Robert Half, 2022).

Há ainda, segundo os recrutadores, uma tendência em se adotar modelos flexíveis de contratação, com uma preocupação com a valorização do equilíbrio entre vida pessoal e profissional e com a saúde mental no trabalho (2022, p.11).

O Índice de Confiança Robert Half é importante porque monitora, a cada seis meses, o sentimento dos empregados, dos desempregados e sob a visão dos recrutadores, ou seja, das pessoas que são responsáveis pelas contratações, em relação ao mercado de trabalho, considerando as tendências do mercado, as taxas de empregos e desempregos oficiais, os dados macroeconômicos, as tendências das admissões e demissões (Robert Half,2022).

Nesse sentido, Domenico de Masi afirma que a Covid 19 causou uma revolução no mundo do trabalho e que o contexto sociopolítico jamais será o mesmo, restando claro que houve uma alteração significativa nas relações de trabalho que perdurará no pós-pandemia. (2022, p;867)

A preocupação desta tese são as consequências destas alterações nas relações de trabalho para as mulheres que, segundo o próprio Domenico de Masi, ficaram prejudicadas quando o tema é teletrabalho, pois o retorno das mulheres para casa como as únicas responsáveis pelo dever de cuidado é nefasto. (2022, p. 844). E mais, muitas mulheres perderam os empregos durante a pandemia por atuarem em atividades mais afetadas pela crise (comércio, restaurantes e serviços), e, mesmo com a retomada da economia, uma parcela considerável delas não conseguiu se recolocar (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2024, p. 4).

Nessa perspectiva, o contexto em que esta tese é apresentada não é mais de adoção de medidas de distanciamento e isolamento social, nem de necessidade imperiosa de se trabalhar no regime de teletrabalho, mas assim como não se acreditava ser possível uma crise sanitária que parasse o mundo, não se pode afirmar que uma nova pandemia está descartada, basta lembrar da gripe espanhola, da peste negra, a da contaminação pelo ebola entre os anos de 2013 e a 2016.

Analisando as mudanças nas relações de trabalho e a adoção do teletrabalho em domicílio sob a perspectiva da mulher, numa sociedade que romantiza a quarentena como se fosse um sonho realizado, a junção do trabalho produtivo e o trabalho de cuidado (Vidigal,

2023), fazem-se necessárias algumas ponderações sobre os mentiras e as verdades sobre esse trabalho e elas são importantes.

5.2 Da necessidade de alteração da legislação acerca do teletrabalho como pressuposto de proteção aos trabalhadores e às trabalhadoras

A primeira conclusão que se coloca é o amadurecimento da legislação que rege a matéria teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

Em 2017, quando nem se pensava em pandemia, o ordenamento jurídico brasileiro passou por mudanças regulatórias, em especial pela Lei 13.467/17 da Reforma Trabalhista, cujas inovações flexibilizaram as normas trabalhistas e aumentaram o poder unilateral da empresa na gestão do trabalho como, por exemplo, a prevalência do negociado sobre o legislado. (Brasil, 2017)

Nessa perspectiva, a flexibilização das normas trabalhistas, a criação de novas formas de contrato de trabalho, a diminuição de direitos trabalhistas, a captura da subjetividade do trabalhador, a mitigação da luta de classes, não são características brasileiras, mas uma tendência mundial, instada, talvez, pela ausência de limites territoriais, promovida pelas novas tecnologias que fizeram desaparecer os limites em termos de mercado, economia, prestação de serviços.

O teletrabalho é uma das ferramentas utilizadas para promover essa flexibilização do trabalho, haja vista que os teletrabalhadores e trabalhadoras podem prestar serviços fora das dependências do empregador, sendo autogeridos pelo senso de responsabilidade e de cobrança do sistema neoliberal.

Alguns autores, como Pretti (2018) e Masi (2022) afirmam que o teletrabalho possui inúmeras características positivas, tanto que o Poder Judiciário, em especial, o TST foi o precursor da adoção do regime de teletrabalho no Brasil.

Contudo, ao analisar a prestação de trabalho em teletrabalho, no decorrer da pandemia e também no pós-pandemia, é possível afirmar que essa forma de contratação precisa ser melhor regulamentada, assim como a sociedade precisa ser educada acerca das obrigações reservadas à esfera doméstica.

Se antes havia um controle por meio de ponto ou cartão ou assinatura no livro de ponto, o controle na sociedade da tecnologia passa a ser feito pelo resultado, pelas metas atingidas e produtividade e pelo próprio trabalhador que, por estar em casa, cobra-se mais que o trabalhador

que está na empresa e, conforme já salientado, produzir mais é umas das obrigações impostas pelos Tribunais (TST, por exemplo) para manter o servidor trabalhando em casa. (Brasil, 2018)

Ao falar dos benefícios do teletrabalho, como economia de tempo, horário flexível, Pretti cita ainda que esse regime de trabalho está difundido, em especial, em países da Europa e cita pelos menos quatro ordenamentos jurídicos, Portugal, Espanha, França e Itália, além dos Estados Unidos da América e a União Europeia que adotam o teletrabalho. (Pretti, 2018), ou seja, essa modalidade de prestação de trabalho não é uma novidade decorrente da pandemia. É uma realidade.

Aliás, estima-se que, em poucos anos, a população mundial girará em torno de 8 bilhões de pessoas, sendo que 1 bilhão de trabalhadores serão nômades digitais, ou seja, farão uso da tecnologia para trabalhar de qualquer parte do mundo para uma empresa também localizada em qualquer lugar do mundo, sendo esta não uma nova forma de contratação, mas um novo estilo de vida.

Em relação ao tema teletrabalho, a Confederação Nacional da Indústria desenvolveu uma pesquisa que analisou a legislação regulamentadora de 11 países, sendo eles: Alemanha, Argentina, Bélgica, Canadá, Chile, Colômbia, Espanha, França, Itália, Portugal e Reino Unido e concluiu que o teletrabalho é predominantemente regulamentado por lei e que parece existir um senso comum quando se fala dos elementos característicos da definição de teletrabalho, no sentido de que uso da tecnologia da informação e comunicação é uma característica determinante dessa forma de trabalho. (Confederação, 2020, p. 24).

Em todos os sistemas jurídicos analisados, as tarefas enquadradas como teletrabalho devem ser executadas principal e majoritariamente fora das instalações do empregador, de forma regular, não ocasional ou transitória⁴², merecendo destaque que, em nenhum dos países, há distinção de direitos entre teletrabalhadores e empregados presenciais e, na grande maioria deles, a modificação das condições contratuais para designar os empregados para o regime de teletrabalho depende de acordo entre empregado e empregador. (Confederação, 2020, p. 24).

Neste sentido, a adoção do teletrabalho, conforme já dito, é inevitável, contudo, a legislação brasileira precisa passar por algumas alterações de modo a coibir a mercantilização da vida privada e proteger o direito ao trabalho da mulher.

Antes, porém, de se falar em alteração legislativa, é preciso retomar as ideias defendidas por Maria Cecília Máximo Teodoro no sentido de que não se estabelecerem normas de proteção

⁴² Mesmos requisitos da legislação brasileira, em especial no que tange aos requisitos da habitualidade.

ao trabalho da mulher, que estabeleçam diferenças de tratamento entre homens e mulheres que, na verdade, as excluam do mercado de trabalho (Teodoro, 2020).

Nesse particular, a Lei 14457/22 é um exemplo de lei que protege o trabalho da mulher, regulamenta o teletrabalho e, ao mesmo tempo, dá tratamento isonômico entre homens e mulheres quando prevê a flexibilização das vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, e expressamente menciona o apoio à parentalidade garantindo às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade; e às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade (Brasil, 2022b).

Em Portugal, por exemplo, o regime de teletrabalho é também é uma opção do trabalhador e trabalhadora que estiver em situação de violência doméstica (art. 195), ou com filho com idade até 3 anos, podendo ser elevada a idade para 8 anos, ou nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, ou no caso de famílias monoparentais. (art.166. A)(Portugal, 2009).

Assim, analisando as legislações de alguns países como Portugal, Espanha, Chile e Argentina, percebe-se que a regulamentação do teletrabalho no Brasil pode ser melhorada.

Duas modificações legislativas importantes foram propostas pelo Senador Fabiano Contarato, do Partido Rede, no Projeto de Lei n ° 3212/20 que pretende obrigar o empregador a fornecer e manter os equipamentos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho em regime de teletrabalho, ressalvado o disposto em acordo coletivo, bem como a reembolsar o empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e internet, além de inserir os empregados em regime de teletrabalho no controle de jornada de trabalho dos trabalhadores em geral, a exemplo do que já é previsto em legislações outras, como a Argentina (Brasil, 2020).

A justificativa é simples e direta, remida em poucas linhas:

Em decorrência da pandemia do novo coronavírus, essa forma de trabalho cresceu exponencialmente e especialistas indicam que, mesmo após a crise, muitas empresas continuarão adotando o teletrabalho1.

Ocorre que os artigos 75-A a 75-E da CLT são insuficientes para evitar abusos por parte do empregador. Nesse sentido, entendemos que o art. 75-D da CLT merece detalhamento para obrigar o empregador a fornecer a infraestrutura de trabalho necessária à realização das atividades, levando em consideração a saúde e a segurança do empregado, bem como

reembolsar o empregado pelas despesas realizadas em função das atividades.

O controle de jornada por teletrabalho é assunto que merece amplo debate, mas deve-se colocar como pressuposto o fato de muitos empregados estarem trabalhando além do horário previsto no contrato de trabalho², de forma que o art. 62, III, da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista do ex-Presidente Michel Temer, deve ser suprimido para evitar abusos por parte do empregador. Além disso, horas extras trabalhadas devem ser remuneradas, assim como ocorre no trabalho presencial (BRASIL, 2020)

Esse projeto pretende, à luz da legislação estrangeira (Espanha,2021, Argentina,2022), obrigar o empregador a fornecer e manter os equipamentos e a infraestrutura necessária e incluir os teletrabalhadores no capítulo da CLT referente ao controle de jornada.

A lei espanhola, ao conceituar, no art. 1^a, o teletrabalho, trabalho a distância e trabalho presencial, estabelece também que os trabalhadores que trabalham a distância possuem os mesmos direitos que os trabalhadores que trabalham na empresa, não podendo os trabalhadores a distância sofrerem qualquer forma de tratamento desigual (Espanha, 2021).

No art. 7^o, a lei estabelece o conteúdo mínimo obrigatório do acordo de trabalho remoto, sem prejuízo da regulamentação contida a esse respeito em acordos ou convenções coletivas, por exemplo, o horário de trabalho do trabalhador e dentro dele, se aplicável, regras de disponibilidade; percentagem e distribuição entre trabalho presencial e trabalho remoto, se aplicável; o centro de trabalho da empresa a que o trabalhador remoto esteja adstrito e onde, se for o caso, venha a realizar parte da jornada de trabalho presencial; o local de trabalho remoto escolhido pelo trabalhador para realizar trabalho remoto; a duração dos prazos de pré-aviso para o exercício das situações de reversibilidade, se aplicável; os meios de controle empresarial da atividade, dentro outros (Espanha, 2021).

Na lei da Argentina também há expressa previsão no sentido de que todos os custos com implementação, compra de equipamentos, reparação nos equipamentos são de responsabilidade do empregador, sendo que os teletrabalhadores têm direito a reembolso dos gastos para a realização do seu trabalho, por exemplo: gastos com internet (Argentina, 2022).

Da mesma forma, na Lei Chilena - Lei n. 21.220, sancionada em 24 de março de 2020 que “Modifica el trabajo en materia de trabajo a distancia”, diz que os equipamentos, ferramentas e materiais de teletrabalho, incluídos os elementos de proteção pessoal do trabalhador, assim como os custos com a operação, funcionamento, reparação dos

equipamentos utilizados pelo empregado, devem ser fornecidos pelo empregador, com destaque que os trabalhadores não estão obrigados a utilizar sua propriedade para trabalhar (Chile, 2020).

No Brasil, de acordo com o art. 75, os gastos com aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, devem ser objeto de previsão contratual explícita. E mais, caso o empregador forneça essas utilidades, ainda sim elas não integrarão à remuneração do empregado.

A outra alteração proposta pelo projeto de lei é a inclusão dos teletrabalhadores no capítulo da CLT referente ao controle de jornada.

O direito a uma jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais é um direito social previsto na Constituição Federal, que alterou um fundamento da sociedade brasileira, demonstrando uma preocupação do legislador com a saúde física e mental do trabalhador (Krost, 2022, p. 212), com influências diretas na saúde do trabalho e que, por sua vez, se relaciona com o direito à desconexão.

Para Oscar Krost, a ausência do controle de jornada dos teletrabalhadores pode ser vista como uma violação ao Princípio da Proibição ao não Retrocesso Social e, por consequência, poderia se configurar um tratamento diferenciado e discriminatório em relação a estes trabalhadores e trabalhadoras que estão expostos a situações de esgotamento físico e mental, além do maior risco de acidentes de trabalho (2022, p. 212).

A lei chilena diz expressamente que os teletrabalhadores estão sujeitos às regras gerais sobre a jornada de trabalho, devendo o empregador implementar, a seu custo, um mecanismo confiável para registrar o cumprimento das horas de teletrabalho, de acordo com o disposto no artigo 33 do Código de Trabalho (artigo 152.º, quarto J da nova lei)(Chile, 2020).

A lei geral argentina é tão descritiva e tão preocupada com as responsabilidades das partes em teletrabalho que tem sido objeto de críticos, sob o argumento de que os empregadores têm muitas responsabilidades para com os empregados em teletrabalho (Krost, 2022).

Em relação à jornada de trabalho, a lei argentina prevê expressamente que não pode haver diferença de tratamento entre os trabalhadores presenciais e os teletrabalhadores, não podendo as remunerações também serem diferentes (art. 3º), devendo a jornada de trabalho ser previamente pactuada entre as partes, impedindo a conexão fora da jornada estabelecida. (art. 4º) (Argentina, 2022).

A lei argentina ainda se preocupou em dar tratamento diferenciado, em especial no que tange ao horário de trabalho para as pessoas que têm sob sua responsabilidade menores de três anos ou adultos com capacidade reduzida, não podendo o empregador adotar condutas ou decisões discriminatórias em relação a estes teletrabalhadores (Argentina, 2022).

Por fim, um ponto que merece destaque pela ausência de legislação é o direito à desconexão que deveria ser inclusive implícito no contrato de trabalho, haja vista a regra constitucional do controle de jornada de trabalho exatamente para frear a exploração desenfreada dos trabalhadores como era no passado, visto que o trabalhador não pode ser tratado com um simples fator de produção (Goldsshimidt; Graminho, 2020, p.; 105).

Já na legislação brasileira, não somente não há disposição neste sentido como há exclusão dos teletrabalhadores do capítulo referente à limitação de jornada de trabalho.

Alguns países, como a Espanha detalham o direito dos trabalhadores e trabalhadoras de se desconectarem do trabalho e, assim como de não se envolverem com e-mails ou mensagens, fora do horário comercial. Essa lei é bastante detalhada e das poucas leis sobre a matéria que prevê expressamente o direito à desconexão. De acordo com o artigo 18 da lei espanhola:

1. As pessoas que trabalhem remotamente, nomeadamente em teletrabalho, têm direito à desconexão digital fora do horário de trabalho nos termos estabelecidos no artigo 88.º da Lei Orgânica n.º 3/2018, de 5 de dezembro.

O dever empresarial de garantia do desligamento implica a limitação da utilização dos meios tecnológicos de comunicação empresarial e laboral durante os períodos de descanso, bem como o respeito pela duração máxima da jornada de trabalho e eventuais limites e precauções ao nível do horário de trabalho que venham a ser estabelecidos regulamentos legais ou convencionais aplicáveis.

2. A empresa, ouvida a representação legal dos trabalhadores, elaborará uma política interna dirigida aos trabalhadores, incluindo os que exerçam cargos de chefia, na qual definirá as modalidades de exercício do direito ao desligamento e ações de formação, conscientização dos funcionários sobre o uso razoável de ferramentas tecnológicas que evitem o risco de fadiga do computador. Em particular, o direito à desconexão digital será preservado nos casos de trabalho remoto total ou parcial, bem como no domicílio do empregado vinculado ao uso de ferramentas tecnológicas para fins de trabalho.

As convenções ou acordos coletivos de trabalho podem estabelecer os meios e medidas adequados para garantir o efetivo exercício do direito à desconexão no trabalho remoto e a adequada organização do dia de forma compatível com a garantia dos tempos de descanso (Espanha, 2021).

Após a leitura da lei espanhola, nota-se que é uma lei nascida em decorrência da Covid-19, com pretensões claras de flexibilizar as relações de trabalho, mas buscando atender ao pleno emprego e preocupando-se com as empresas, mas é uma lei que resguarda o tratamento

antidiscriminatório para com o trabalhador e que se preocupa com os direitos dos trabalhadores, com a saúde, com o controle de jornada e, especialmente, com o direito à desconexão.

Na regulamentação argentina, também os teletrabalhadores terão direito a não se conectar e/ou a se desconectar dos dispositivos digitais fora da jornada de trabalho, não podendo ser penalizados em razão da desconexão. (art. 5º) e pela lei chilena, os teletrabalhadores não estão obrigados a cumprir ou receber ordens, por período de ao menos 12 horas contínuas em um período de 24 horas (Argentina, 2022).

Na sociedade neoliberal competitiva e individualista que captura a individualidade dos sujeitos e os trata como empresários de si mesmos, (Saad Filho, 2023) o direito à desconexão deve ser uma preocupação do legislador, pois as ferramentas tecnológicas que viabilizam o teletrabalho podem criar uma sensação de ausência de limites, interferindo na vida privada dos trabalhadores e trabalhadoras, mecanizando o espaço privado (Confederação, 2020, p. 42).

Nessa perspectiva, faz-se necessária a positivação do direito à desconexão como uma forma de “garantir a efetividade de outros direitos fundamentais, como o direito ao lazer, ao descanso, às férias remuneradas, à privacidade” (Goldsshimidt; Graminho, 2020, p.126).

Os mesmos sujeitos que são trabalhadores na sociedade capitalista são consumidores, razão pela qual há necessidade física e mental de tempo para a realização de atividades de lazer para aumentar a sua capacidade de trabalhar/produzir.

Bem antes da pandemia, Jorge Luiz Souto Maior já demonstrava preocupação com o uso indiscriminado das tecnologias no trabalho, entendendo que as tecnologias isoladas podem ser uma forma de “escravizar o homem ao trabalho”, sendo um desafio fazer com que a tecnologia, no contexto da nova ideologia econômica mundial neoliberal seja utilizada a serviço do homem e não contra o homem (2003, p .297) no sentido defendido por Domenico de Masi (2022).

No contexto de pandemia não foi diferente, pelo contrário, o direito à desconexão em sua dimensão mais ampla, foi mitigado, visto que ocorreu uma confusão entre o trabalho necessariamente realizado em casa e a vida privada, com destaque para o fato de que as mulheres são maioria dos trabalhadores em teletrabalho (IBGE, 2023, p. 11). Para Guilherme Elias da Silva, a pandemia “escancarou as desigualdades sociais e as divisões desiguais das atividades domésticas” (2021, p. 35) levando a uma sobrecarga mental.

As mulheres precisaram lidar com ausência quase total do direito à desconexão, pois viveram uma intensificação do trabalho doméstico em sobreposição a suas atividades remuneradas. (Nunes, *et al*, 2022, p. 5), levando ao adoecimento físico e mental.

A alteração legislativa é apenas uma das formas para se tentar proteger trabalhadores e trabalhadoras do sistema neoliberal e autossuficiente que criou indivíduos autogeridos e sem senso de coletividade e que trabalham exaustivamente em razão das exigências do mercado.

Mas é preciso ir além de apenas alterar a lei, pois além do controle de jornada e do direito à desconexão como formas de proteger a saúde mental das trabalhadoras, é preciso proteger sua integridade física, contendo a violência de gênero, por exemplo, além promover uma mudança de pensamento da sociedade patriarcal heteronormativa.

5.3 Do papel simbólico do Direito da valorização da mulher na sociedade e no mundo do trabalho.

Para além de uma regulamentação do teletrabalho de forma que os trabalhadores e trabalhadoras sejam protegidos dos abusos do sistema neoliberal capitalista, ao se falar em igualdade ou equidade entre homens e mulheres, o Direito tem um papel importante para transformar as estruturas do sistema ocidental moderno neoliberal que, sistematicamente, desconsidera a importância do trabalho não-assalariado realizado pelas mulheres, ainda reforça a subordinação no matrimônio e na vida pessoal, naturaliza injustiças de gênero e reforça a dominação do sistema político pelos homens (Fraser, 2009, p. 19).

Retoma-se, nesse ponto, o papel simbólico do Direito, de Pierre Bourdieu, que pode ser uma “arma” para uma transformação da realidade social no que tange à percepção da sociedade sobre a mulher, enquanto parcela mais frágil e menos valorizada da população.

A legislação da Primeira República acompanhava a cultura colonial heterocisnormativa, baseada no patriarcado, na divisão sexual e social do trabalho, estabelecendo um sistema normativo baseado em diferenças biológicas e sociais entre homens e mulheres, contribuindo para estabelecer uma binariedade social (Teodoro, 2020, p. 105).

Dentre os efeitos do poder simbólico do Direito, Bourdieu ressalta o efeito de oficialização de uma conduta social. Argumenta o autor “que por meio do direito há o reconhecimento público de determinada conduta até então considerada tabu” (Bourdieu, 1989, p. 246).

Nesse particular, como exemplo, pode-se citar as decisões do STF acerca da união homoafetiva que culminou no reconhecimento pela sociedade do casamento entre pessoas do mesmo sexo⁴³ ou a decisão que reconheceu a possibilidade de alteração de nome e prenome da pessoa transgênero de acordo apenas com sua identidade de gênero, sem necessidade de intervenções cirúrgicas.⁴⁴

O Direito tem o poder de mudar a realidade social, em que pese o próprio direito advenha da sociedade (Bourdieu, 1989, p. 246). Nesse sentido, mais uma vez a Lei 14.457/22, ao difundir o termo parentalidade, atribuindo os mesmos direitos e deveres para com os filhos aos pais e mães é um bom exemplo do papel do Direito enquanto norma jurídica, no sentido de educar a sociedade para a socialização e divisão do trabalho doméstico, buscando reduzir as desigualdades de gênero (Brasil, 2022c).

A instituição de um Protocolo de Julgamento sob a perspectiva de Gênero, iniciativa do Conselho Nacional de Justiça, já destacado nesta tese, é uma tentativa de implementar políticas nacionais de julgamento sob a perspectiva de gênero, buscando concretizar “um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos” (Conselho Nacional de Justiça, 2021) e também de educar o Poder Judiciário, majoritariamente branco e masculino, promovendo a igualdade de gênero e a justiça social.

⁴³ ADI 4.277 DF e ADPF 132 RJ. Nestas ações restou assim decidido: Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros do Supremo Tribunal Federal em conhecer da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 132 como ação direta de inconstitucionalidade, e julgá-la em conjunto com a ADI 4277, por votação unânime. Prejudicado o primeiro pedido originariamente formulado na ADPF, por votação unânime. Rejeitadas todas as preliminares, por votação unânime. Os ministros desta Casa de Justiça, ainda por votação unânime, acordam em julgar procedentes as ações, com eficácia erga omnes e efeito vinculante, com as mesmas regras e consequências da união estável heteroafetiva, autorizados os Ministros a decidirem monocraticamente sobre a mesma questão, independentemente da publicação do acórdão

⁴⁴ ADI 4275 e RE 670.422 RS. Nas ações restou assim decidido: Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em sessão plenária, sob a presidência do Senhor Ministro Dias Toffoli (Vice-Presidente), na conformidade da ata do julgamento e das notas taquigráficas, por maioria e nos termos do voto do Relator, apreciando o tema 761 da repercussão geral, em dar provimento ao recurso extraordinário, vencidos, parcialmente, os Ministros Marco Aurélio e Alexandre de Moraes. Nesta assentada, o Ministro Dias Toffoli (Relator), reajustou seu voto para adequá-lo ao que o Plenário decidiu na ADI 4.275. Em seguida, o Tribunal fixou as seguintes teses: “i) O transgênero tem direito fundamental subjetivo à alteração de seu prenome e de sua classificação de gênero no registro civil, não se exigindo, para tanto, nada além da manifestação da vontade do indivíduo, o qual poderá exercer tal faculdade tanto pela via judicial como diretamente pela via administrativa; ii) essa alteração deve ser averbada à margem do assento de nascimento, sendo vedada a inclusão do termo ‘transgênero’; iii) nas certidões do registro não constará nenhuma observação sobre a origem do ato, sendo vedada a expedição de certidão de inteiro teor, salvo a requerimento do próprio interessado ou por determinação judicial; iv) efetuando-se o procedimento pela via judicial, caberá ao magistrado determinar, de ofício ou a requerimento do interessado, a expedição de mandados específicos para a alteração dos demais registros nos órgãos públicos ou privados pertinentes, os quais deverão preservar o sigilo sobre a origem dos atos”. Vencido o Ministro Marco Aurélio na fixação das teses. Brasília, 15 de agosto

Nesta perspectiva, o Tribunal de Justiça do Paraná⁴⁵ adotando a ideia de que as atividades domésticas são inerentes ao dever diário de cuidado (como o preparo do alimento, a

⁴⁵ DIREITO DAS FAMÍLIAS. direitos humanos. AÇÃO DE ALIMENTOS C/C REGULAMENTAÇÃO DE CONVIVÊNCIA. tutela provisória de urgência. DECISÃO recorrida. fixação dos ALIMENTOS PROVISÓRIOS EM 50% DO SALÁRIO MÍNIMO AOS TRÊS FILHOS MENORES DE IDADE. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO INTERPOSTO PELA MÃE. PLEITO DE fixação de ALIMENTOS PROVISÓRIOS EM 33% DOS RENDIMENTOS LÍQUIDOS DO AGRAVADO. OBSERVÂNCIA DO TRINÔMIO ALIMENTAR (POSSIBILIDADE-NECESSIDADE-PROPORCIONALIDADE). FILHOS EM IDADE INFANTIL. NECESSIDADE PRESUMIDA. TRABALHO doméstico DE CUIDADO diário e NÃO REMUNERADO da mulher. CONSIDERAÇÃO NO CÁLCULO DA proporcionalidade dos alimentos. adoção do protocolo de julgamento com perspectiva de gênero do conselho nacional de justiça. aplicação do PRINCÍPIO DA parentalidade responsável. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO. 1. A fixação dos alimentos deve obedecer a uma perspectiva solidária entre pais e filhos, pautada na ética do cuidado e nas noções constitucionais de cooperação, isonomia e justiça social, uma vez que se trata de direito fundamental inerente à satisfação das condições mínimas de vida digna, especialmente para crianças e adolescentes que, em virtude da falta de maturidade física e mental, são seres humanos vulneráveis, que necessitam de especial proteção jurídica. Exegese dos artigos 3º, inc. I, 6º e 229 da Constituição Federal, conjugado com os artigos 1.566, inc. IV, 1.694 e 1.696 do Código Civil, e 22 do Estatuto da Criança e do Adolescente. Preâmbulo da Convenção sobre os Direitos da Criança da Organização das Nações Unidas, Recomendação nº 123/2022 do Conselho Nacional de Justiça e Precedente da Corte Interamericana de Direitos Humanos – Caso de los “Niños de la Calle” (Villagrán Morales y otros) Vs. Guatemala (1999). 2. O arbitramento judicial dos alimentos, devidos pelos pais para a manutenção dos filhos, deve observar a equação necessidades do alimentado, capacidade financeira ou possibilidade econômica dos alimentantes e a proporcionalidade dos recursos de cada genitor. Exegese dos artigos 1.566, inc. IV, 1.694, § 1º, e 1.703 do Código Civil. 3. Pela concepção finalística (e não institucional) e eudemonista, adotada na Constituição Federal de 1988, a família, como refúgio afetivo, é um meio de proteção dos direitos humanos-fundamentais, um instrumento à serviço da promoção da dignidade e do desenvolvimento humano, baseado no respeito mútuo, na igualdade e na autodeterminação individual, devendo assegurar a realização pessoal e a busca da felicidade possível aos seus integrantes. Interpretação do artigo 226, § 8º, 1ª parte, da Constituição Federal. 4. As relações familiares, porque marcadas pelo princípio da afetividade e sua manifestação pública (socioafetividade), devem estar estruturadas no dever jurídico do cuidado (que decorre, por exemplo, da liberalidade de gerar ou de adotar filhos) e na ética da responsabilidade (que, diferentemente da ética da convicção, valida comportamentos pelos resultados, não pela mera intenção) e da alteridade (que se estabelece no vínculo entre o “eu” e o “outro”, em que aquele é responsável pelo cuidado deste, enquanto forma de superação de egoísmos e narcisismos, causadores de todas as formas de situações de desentendimentos, intolerância, discriminações, riscos e violências, que trazem consequências nocivas principalmente para os seres humanos mais vulneráveis, como crianças, adolescentes, pessoas com deficiência, meninas/mulheres e idosos). Incidência dos artigos 229 da Constituição Federal e 1634, inc. I, e 1.694 do Código Civil. Precedentes do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça. Literatura jurídica. 5. Quando os filhos em idade infantil residem com a mãe, as atividades domésticas, inerentes ao dever diário de cuidado (como o preparo do alimento, a correção das tarefas escolares, a limpeza da casa para propiciar um ambiente limpo e saudável) – por exigirem uma disponibilidade de tempo maior da mulher, sobrecarga que lhe retira oportunidades no mercado de trabalho, no aperfeiçoamento cultural e na vida pública – devem ser consideradas, contabilizadas e valoradas, para fins de aplicação do princípio da proporcionalidade, no cálculo dos alimentos, uma vez que são indispensáveis à satisfação das necessidades, bem-estar e desenvolvimento integral (físico, mental, moral, espiritual e social) da criança. Inteligência dos artigos 1º e 3º, caput, do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/90) c/c artigo 3.2 da Convenção sobre os Direitos da Criança da Organização das Nações Unidas. 6. O princípio da parentalidade responsável (artigo 226, § 7º, da Constituição Federal) – concretizado por meio do pagamento de alimentos fixados em montante proporcional aos esforços da mulher, com a realização de trabalhos domésticos e diários na educação da criança – é um instrumento de desconstrução da neutralidade epistêmica e superação histórica de diferenças de gêneros, de identificação de estereótipos presentes na cultura que comprometem a imparcialidade jurídica, de promoção da equidade do dever de cuidado de pai e mãe no âmbito familiar, além de ser um meio de promoção de direitos humanos e de justiça social (artigos 4º, inc. II, e 170, caput, da Constituição Federal). 7. A presunção das necessidades de crianças e adolescentes à percepção de alimentos é uma técnica processual de facilitação da prova e de persuasão racional do juiz na promoção dos direitos fundamentais, para o desenvolvimento humano integral. Interpretação do artigo 373, inc. I, do Código de Processo Civil em conformidade com os artigos 5º, inc. XXXV e § 2º, da Constituição Federal, 4º da Convenção

correção das tarefas escolares, a limpeza da casa para propiciar um ambiente limpo e saudável), devem ser consideradas, contabilizadas e valoradas no cálculo dos alimentos, pois exigem “disponibilidade de tempo maior da mulher, sobrecarga que lhe retira oportunidades no mercado de trabalho, no aperfeiçoamento cultural e na vida pública”(BRASIL, 2023).

5.4 Da importância de políticas transformadoras para valorização da mulher e do trabalho da mulher

Apenas alterações legislativas e o simbolismo do Direito não bastam para desmontar o sistema patriarcal heteronormativo cisgênero, visto como modelo que naturaliza as diferenciações entre os papéis sociais masculinos e femininos.

Ao encapsular as mulheres na esfera doméstica e na obrigação do cuidado afeta a esfera privada, leia -se no âmbito doméstico, assim entender que o trabalho realizado pelas mulheres na esfera não privada é um trabalho complementar, parcial, há uma perpetuação da domesticidade da mulher (Biroli, 2018, p. 32).

Toffler (1995), ao defender o retorno do trabalho aos lares, argumentava que as mulheres poderiam melhor se organizar para realizar o trabalho doméstico conjuntamente com o trabalho remunerado, reafirmava que o trabalho doméstico é uma obrigação feminina.⁴⁶

Dados do IBGE demonstram que 29,6% das mulheres estavam ocupadas em tempo parcial de até 30 horas semanais, quase o dobro do verificado para os homens (15,6%). (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2021, p.9) A mesma pesquisa apontou que as mulheres recebiam 77,7% ou pouco mais de $\frac{3}{4}$ do rendimento dos homens, em que pese o grau de instrução das mulheres até 64 anos, ser superior ao dos homens (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2021, p. 9).

dos Direitos da Criança da Organização das Nações Unidas (ONU) e 19 da Convenção Americana de Direitos Humanos. 8. A análise do montante ideal da pensão alimentícia, em relação às reais necessidades dos alimentandos, as condições econômicas do alimentante e a distribuição proporcional dos ônus financeiros decorrentes da paternidade/maternidade responsável, pode ser examinada em um momento processual futuro, diante do aprofundamento da discussão pelo exercício efetivo do contraditório e da ampla defesa, quando da confrontação pelo juiz, em decisão interlocutória posterior ou na sentença, da suficiência de argumentos e provas. Precedente do Superior Tribunal de Justiça. 9. Recurso conhecido e provido, para readequar o valor da prestação alimentícia para o correspondente a 33% dos rendimentos líquidos do alimentante (salário bruto, excluídos apenas os descontos obrigatórios), aí incluídos valores referentes a férias, 13º salário e adicionais permanentes. (TJ-PR – 12ª Câmara Cível – 0013506-22.2023.8.16.0000 – Rio Branco do Sul – Rel.: EDUARDO AUGUSTO SALOMAO CAMBI – J. 02.10.2023)

⁴⁶ De acordo com pesquisadores da Fundação Getúlio Vargas, somente no Brasil, se o trabalho de cuidado das meninas e mulheres fosse computado acrescentaria ao menos 8,5% ao Produto Interno Bruto (PIB) do país. (<https://edicaodobrasil.com.br/2023/11/17/trabalho-invisivel-de-cuidado-das-mulheres-equivale-a-85-do-pib/> Acesso em 29 nov 2023)

Além dos dados acima, a pesquisa aponta que mulheres brancas ganham 48% a mais que os negros e que as mulheres negras ficam atrás dos homens brancos, das mulheres brancas e dos homens negros (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2021).

Para além da questão salarial, as mulheres dedicam quase o dobro do tempo que os homens aos deveres de cuidados de pessoas ou afazeres domésticos. Rosane Gauriau afirma que as mulheres trabalham em média 13 horas adicionais de trabalho não remunerado por semana (2023, p. 34) Logo, não é difícil entender por que as mulheres são maioria nas jornadas em tempo parcial, reforçando a ideia de que lugar de mulher é na seara do privado, do doméstico e do reprodutivo.

Na mesma linha de pensamento, Flavia Biroli defende que a dualidade entre as esferas públicas e privadas são fundamentais para as marcadas diferenças entre homens e mulheres, para posicionar as mulheres como domesticadas. (2018. p. 11), sendo preciso entender que essa diferenciação não é natural e que tem consequências quando se analisa sob a luz da democracia, “pois se as relações de poder nesses espaços destoam de valores de referência igualitários e de forma institucionalizada que assumem na espera república, temos um problema” (2018, p. 10)

Existe até os dias atuais uma explicação determinista que, do ponto de vista biológico, a divisão sexual do trabalho com base na superioridade natural do homem é um fato, e, portanto, continua tão válida hoje quanto era nos primórdios da sociedade humana. (Lerner, 2019, p. 43).

Nos dizeres de Elizabeth Souza Logo, é preciso atacar o discurso de adequação do masculino e do feminino baseado na ideia do sexo biológico que constrói representações de gênero (2021, p. 64).

E nesse contexto a pergunta que Gerda Lerner se faz “ Como homens e mulheres, na criação da sociedade e na construção que chamamos de civilização ocidental, chegaram à situação atual? (Lerner, 2019, p. 65). A sociedade atual é justa com as mulheres? É possível transformar a sociedade?

E nesse particular, a ideia de sociedade justa está ligada à ideia de justiça social, conceituada por Raewyn Connell como “uma reivindicação de reparação da desigualdade, que acaba por trazer tanto vantagens quanto desvantagens enquanto características institucionalizadas da vida social” (2014, p.14).

Nancy Fraser (2022) analisava conceito de justiça social numa dimensão bifocal, da redistribuição e do reconhecimento. Mais recentemente, passou analisar a justiça social também sob a dimensão da representação.

Ao analisar que o problema central desta tese se refere à desvalorização cultural da mulher na sociedade, Nancy Fraser entende que essas três dimensões devem ser combinadas “de modo que eles reforcem e não enfraqueçam um ao outro” (2022, p. 28) de forma a possibilitar ações reais de transformação das desigualdades.

Para a Nancy Fraser, coletividades bivalentes, ou seja, coletividades “podem sofrer ambas as injustiças, isto é, má distribuição econômica e não reconhecimento cultural” necessidade de remédios redistributivos e de remédios de reconhecimento. (Fraser, 2022, p 39)

O gênero para Fraser é uma coletividade bivalente, tendo uma dimensão redistributiva ou político-econômica porque o gênero estrutura “a organização da divisão do trabalho, distinguindo trabalho “produtivo” pago e trabalho doméstico “reprodutivo” não pago, permanecendo este como responsabilidade primária das mulheres” e, ao mesmo tempo, estrutura a divisão entre os melhores salários para os homens e os menores salários para as mulheres (Fraser, 2022.p 39).

Na dimensão cultural valorativa ou de reconhecimento, a principal injustiça de gênero é “o androcentrismo: uma construção de normas que dispõem de autoridade e que privilegiam os traços associados à masculinidade”, sendo certo que em compensação se desvaloriza tudo que é ligado ao feminino (Fraser, 2022, p 40).

Ainda segundo Nancy Fraser, “essa desvalorização se expressa em uma série de danos sofridos pelas mulheres, entre eles assédio sexual, exploração sexual, violência doméstica generalizada, banalização, objetificação e rebaixamento em representações estereotipadas na mídia” dentre outros danos (Fraser, 2022, p. 40).

Desse modo, as injustiças de gênero somente poderão ser reparadas quando houver uma combinação de uma política de redistribuição com uma política de reconhecimento. Em relação às medidas de cunho redistributivo, a autora fala em eliminar “a exploração, a marginalização e a privação específicas de gênero”, ou seja, acabar com o gênero como diferenciação político-econômica (Fraser, 2022, p. 40).

Em relação às medidas de cunho de reconhecimento, é preciso combater o androcentrismo e o sexismo e valorar o gênero menos valorizado. Logo, é preciso ir além de analisar cada uma das dimensões da justiça de forma individualizada para ampliar o conceito e somar economia, cultura e política.

Assim além de “remédios afirmativos” que seriam aqueles que atuam na correção de problemas sociais sem de fato mudar o sistema que os formou; é preciso falar em “remédios

transformativos” que atuariam diretamente na reestruturação do sistema, transformando não somente a sociedade e as instituições, mas as pessoas. (Fraser, 2022, p. 44)

Durante a pandemia da Covid-19, as injustiças de gêneros não somente ficaram evidenciadas, mas foram reforçadas, o estar em teletrabalho em domicílio reforçou a ideia androcentrista de que o trabalho masculino é mais importante que o feminino. Não é coincidência que as mulheres foram as primeiras a perder o emprego e que foram as principais responsáveis pelo trabalho doméstico.

Outro ponto que demonstra um reforço na injustiça de gênero é o aumento da violência contra a mulher no contexto da pandemia e a consequente impossibilidade de denunciar essa violência.

Neste sentido, para Fraser os remédios afirmativos estão ligados ao combate das injustiças sociais e incluem transferências de renda, logo a justiça social exige isonomia salarial entre homens e mulheres, um problema histórico e central na Sociedade Moderna (Fraser, 2022).

De acordo com as pesquisas citadas no decorrer da tese, a violência doméstica está ligada à vulnerabilidade da mulher dependente financeiramente do marido, companheiro, esposo ou qualquer outra figura masculina, o que leva a concluir que há necessidade de medidas voltadas para promoção da igualdade salarial para além da previsão constitucional de igualdade.

Um exemplo recente de uma medida afirmativa nesse sentido foi a publicação da Lei 14.611/2023, estabelecendo medidas de promoção da igualdade e determinando que sejam publicadas as informações no sentido de se comprovar o cumprimento da precisão legal, sob pena de multa. A constitucionalidade da citada lei foi questionada junto ao STF, pois violaria o princípio constitucional da livre iniciativa.

De acordo com dados já obtidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério das Mulheres, decorrente da publicação da Lei de Igualdade Salarial, no Brasil, o salário mediano das mulheres equivale a 90,5% do recebido pelos homens.

Na mesma linha, os dados da PNAD Contínua, do 4º trimestre de 2012 a 2022, a remuneração média dos homens foi de R\$ 3.099,00, enquanto a remuneração média das mulheres foi de R\$ 2.416, 00 e mais, nos últimos 11 anos, o rendimento médio da mulher foi menor que dos homens (Feijó, 2023, *on line*).

Em relação às mulheres trabalhadoras das camadas mais pobres, fez-se necessário adoção de uma política pública de remuneração do trabalho e que mantenha a obrigação de que as crianças devem estar matriculadas e frequentando as escolas.

Assim é preciso reafirmar que “enquanto homens e mulheres considerarem “natural” a subordinação de metade da raça humana à outra metade, será impossível conceber uma sociedade na qual as diferenças não significam dominância ou subordinação” (Lerner, 2019, p. 280).

Além de remédios afirmativos, Nancy Fraser defende a ideia de remédios transformativos, ou seja, ações e políticas que busquem a desconstrução da estrutura cultural valorativa.

Nessa perspectiva, emblemático foi o julgamento do ARESPE 06003992-82, ocorrido no dia 27 de abril de 2023, no Tribunal Superior Eleitoral, quando a Ministra Carmen Lúcia⁴⁷ pediu a palavra para responder ao voto do Ministro Nunes Marques, no julgamento de uma ação de investigação de fraude eleitoral fundamentada na fraude das cotas de gênero nas eleições em 2020, realizadas na cidade de Itaiçaba, no Estado do Ceará. Após a leitura do voto, na sua fala, a Ministra questiona o posicionamento do citado Ministro que considera as mulheres como frágeis e coitadas, ultrapassando as ações afirmativas, no caso, a questão da cota para mulheres na justiça eleitoral, para postular uma ação transformativa de olhar com respeito e considerando o que as mulheres são capazes:

...Dialogar como é próprio dos colegiados com o Ministro Nunes Marques. Vossa Excelência como eu, talvez mais eu do que Vossa Excelência, eu conheço o que é uma vida no interior no interiorzão bravo de um sertão Mineiro. O que a gente quer, nós mulheres, não é empatia. É respeito aos nossos direitos, mas é preciso que, e é essa a educação que a justiça eleitoral tem a tradição de oferecer, de reconhecer, de reconhecê-la como por pessoa dotada de autonomia e capaz sem precisar de ser amparada, cortejada. Isso é o que nós mulheres não queremos Ministros, com todo respeito, eu entendo quando Vossa Excelência afirma de uma forma que soa para nós mulheres quase paternal dizendo é preciso que tenha empatia. Não é preciso que tenha educação cívica para todos os cidadãos brasileiros igualmente participarem livremente autonomamente com galhardia das campanhas eleitorais da vida política de um país. Não é considerado que nós temos considerado aqui e esta é uma ótima tradição que vem em benefício da Igualdade constitucionalmente estabelecida e que nós tanto almejamos porque nós mulheres sabemos exatamente o que ser é tratado em desvalor. Não é desvalorizando e achando que mulheres são coitadas porque coitadas não somos. Somos pessoas autônomas, igualmente em condições iguais aos dos homens e por isso quando se fala que o partido abandonou como outrora dizia se o marido abandonou a coitada. Não tem coitado não. Não tem. Nós não queremos ser coitadas. Nós queremos ser cidadãs iguais, muitas vezes coitados são homens e ninguém assim

⁴⁷ <https://www.youtube.com/watch?v=Uy5swR39VqE>

considera a desigualdade Ministro tá nesse tipo de tratamento por isso a ação afirmativa por isso agora eu tenho postulado uma ação transformativa de nos olhar com respeito e considerando que somos capazes. Quando a gente vota como a justiça eleitoral tem votado no sentido de verificar que quando alguém me convidar a mim Maria, Chica, Joana, Carne quem for para participar de uma vida eleitoral nós queremos dotar essa mulher de condições para que ela possa de forma altaneira, de forma absolutamente livre dizer que quer e postular e ir a luta... (transcrição livre da fala da Ministra)

Para Raewyn Connell, fica claro que uma das medidas transformativas em busca de uma Justiça Social baseada no gênero envolve a reconstrução institucional e cultural da sociedade (2014, p. 22). Aliás, essa transformação social se faz necessária para que se possam efetuar distribuições de recursos mais igualitárias, reconhecimento mais adequado, proporcionar melhorias de vida em prol da inclusão social e um maior desenvolvimento de relações respeitadas com a terra (2014, p. 22).

Outra forma de desconstrução é educar para a igualdade de gênero, um exemplo é a Lei Estadual nº 24.223 de 18/07/2022, que institui a política de atendimento à mulher vítima de violência no Estado de Minas Gerais, estabelecendo a obrigatoriedade de ensinar nas escolas como enfrentar a violência contra a mulher. De acordo com a lei, nas escolas da rede estadual de ensino, devem ser realizadas atividades direcionadas à prevenção e ao enfrentamento da violência contra a mulher, nos seguintes termos:

I – conscientização da comunidade escolar sobre o alcance da Lei Federal nº 11.340 – Lei Maria da Penha –, de 7 de agosto de 2006, e seus mecanismos de garantias de direitos;

II – formação continuada dos profissionais da área da educação sobre as normas vigentes de combate e prevenção da violência doméstica e familiar;

III – desenvolvimento e distribuição de material informativo em formato acessível, para ampla divulgação, na comunidade escolar, da Lei Federal nº 11.340, de 2006, desde que respeitados os parâmetros da Lei Federal nº 8.069 – Estatuto da Criança e do Adolescente –, de 13 de julho de 1990, e da Base Nacional Comum Curricular – BNCC;

IV – incentivo à abordagem, em sala de aula, de noções básicas sobre a Lei Federal nº 11.340, de 2006;

V – incentivo à participação de alunos e seus familiares, profissionais da educação e demais membros da comunidade escolar em instâncias de formulação e implementação de políticas públicas de enfrentamento e prevenção da violência doméstica e familiar;

VI – ampla divulgação da Semana Escolar de Combate à Violência contra a Mulher, no mês de março, conforme o disposto no art. 2º da Lei Federal nº 14.164, de 10 de junho de 2021.”.

De acordo com o parecer da Comissão de Constituição e Justiça da Assembleia de Minas Gerais “que cabe ao Estado – aqui entendido em todas as suas esferas federativas (União, estados-membros, municípios e Distrito Federal) – promover a proteção dos direitos humanos e que a violência contra a mulher constitui uma das formas de violação desses direitos,” e com isso educar a população no que tange à violência contra a mulher.

A representatividade é muito importante, é preciso incentivar as mulheres a tomarem acentos nos processos políticos, uma vez que, num Estado Democrático de Direito, o Parlamento é de suma importância na elaboração de políticas públicas voltadas aos grupos vulneráveis.

Ações e medidas transformadoras são, segundo a Agenda 2030, urgentes e necessárias para mudar o mundo para um “caminho sustentável e resiliente” e o empoderamento feminino é um dos objetivos da Agenda, por isso é de extrema importância a fala da Ministra Carmen Lúcia.

Nesse contexto, as ações afirmativas e cotas são espécies de medidas afirmativas que foram criadas para promover a inclusão socioeconômica de grupos privados do acesso a oportunidades, mas é preciso, para além de ações afirmativas, propagar políticas transformadoras para a equidade fática da mulher no mercado de trabalho, de modo que elas possam, em paridade com os homens, exercer cargos de liderança, perceber salários iguais aos dos homens, garantindo a efetividade da igual forma prevista na legislação nacional e transnacional.

5.5 Para educar as crianças sob uma perspectiva de gênero

Por derradeiro, qual ação pode ser mais transformativa do que educação? Educar para desconstruir. É preciso educar a sociedade sob uma perspectiva de gênero, sob uma perspectiva de reorganização das tarefas executadas por homens e mulheres, eliminando os conceitos biológicos limitadores.

É preciso educar a sociedade no sentido de revisitar a divisão sexual e social do trabalho, reorganizando as ações básicas da vida doméstica e as relações assimétricas de poder, que

perpetuam o modelo familiar patriarcal (Nunes *et al*, 2022. p. 7), pensando a questão do gênero como uma ferramenta poderosa que possibilita uma profunda exploração das interações entre sexo e gênero.

E no teletrabalho, a desvalorização do feminino foi sedimentada, primeiro porque as mulheres foram as primeiras a serem desligadas do trabalho formal (Santos, 2020); segundo porque a divisão sexual e social do trabalho é intrinsecamente relacionada com os papéis de gênero estabelecidos socialmente e criou-se uma romantização da quarenta como a realização de sonho (Vidigal, 2023); terceiro porque há um silêncio social acerca das responsabilidades adicionais à mulher decorrentes da dupla ou tripla jornada (Gauriau, 2023.p. 76).

Nesse contexto, defende bell hooks a necessidade de uma educação para transgredir, de uma educação como prática da liberdade (2017, p. 25), uma educação que seja construída sob uma percepção crítica da realidade social para a construção de ações que sejam transformadas.

hooks defende que a escola (leia-se a educação) deve assumir uma responsabilidade de conduzir práticas educativas, buscando a superação do racismo, podendo acrescentar do sexismo, do machismo:

Apesar de o multiculturalismo estar atualmente em foco em nossa sociedade, especialmente na educação, não há, nem de longe, discussões práticas suficientes acerca de como o contexto da sala de aula pode ser transformado de modo a fazer o aprendizado uma experiência de inclusão (2017, p. 51)

Há que ter uma educação engajada, baseada na compreensão da dinâmica social e das lutas sociais, com vistas a promover mudanças efetivas nos alunos de modo que eles possam aprender a pensar de maneira mais crítica.

Para a autora, pode até haver uma dor no abandono das velhas formas de pensar, mas essa dor é às vezes necessária e, para exemplificar, cita que:

E agora, quando eu ensino, trato de reconhecê-la, ou seja, ensino a mudança de paradigma os paradigmas e falo do desconforto que ela pode causar. Os alunos brancos que aprendem a pensar de maneira mais crítica sobre questões de raça e racismo vão para casa nas férias e, de repente, veem seus pais sobre outra luz. Podem reconhecer neles um pensamento retrógrado, racista e assim por diante, e podem se magoar pelo fato de a nova maneira de conhecer ter criado um distanciamento onde não havia nenhum. (2017, p.61)

Essa ideia de educação crítica para o racismo pode ser levada para a crítica à desigualdade de gênero e a divisão sexual do trabalho.

Chimamanda Ngozi Adichie descreve o que é preciso atentar para educar as crianças para que elas cresçam feministas e para que – meninos e meninas – cresçam entendendo que o mundo deve ser mais justo e igual com os homens e com as mulheres (2017, p. 8).

Ao estabelecer algumas premissas que podem nortear uma educação feminista ou para o feminismo, Chimamanda Ngozi Adichie traz como primeira premissa a de que as mulheres não são apenas mães, elas são também mães, é por isso o Direito do Trabalho precisa vê-las como tal, assim como a sociedade precisa enxergá-las como seres humanos independentes do gênero, antes de serem mães, entendendo que “ que o trabalho de cuidar da casa e dos filhos não deveria ter gênero”, deveria ser dividido entre os responsáveis pela casa. (2017, p. 18)

Essa desvalorização do trabalho feminino não é uma novidade da pandemia. Segundo Rosane Gauriau os dados do IPEA davam conta que no Brasil, em 2015, a jornada de trabalho das mulheres superava em 7,5 horas da jornada dos homens, em razão do trabalho de cuidado. Na União Europeia, as mulheres dedicavam em média 13 horas semanais ao trabalho de cuidado (2023, p. 74).

Outra premissa importante destacada por Adichie refere-se ao fato de que o pai deve estar junto a mãe⁴⁸ nos deveres para com os filhos, sendo desnecessários elogios aos homens que estão dividindo as tarefas domésticas, pois eles estão apenas dividindo as responsabilidades que lhes são próprias no cuidado com os filhos que eles ajudaram a gerar. (2017, p.20).

A autora ressaltar que “ao dizermos que os pais estão “ajudando”, o que sugerimos é que cuidar dos filhos é território materno, onde os pais se aventuram corajosamente ao entrar.” 2017, p.20) Esse é um dos conceitos que precisa ser quebrado.

A valorização do trabalho doméstico é essencial para a redução das desigualdades, pois esse trabalho é historicamente um papel feminino, a remuneração do trabalho doméstico pode ser uma saída para as mulheres em estado de vulnerabilidade e dependência (Federici, 2022).

Outra premissa descrita por Chimamanda Ngozi Adichie no ensino do feminismo é que “os papéis de gênero são totalmente absurdos” (2017, p.29), em que pese absurdamente

⁴⁸ O livro “Para Educar Crianças Feministas” foi escrito como uma espécie de carta para uma amiga numa perspectiva de uma relação heterossexual, por essa razão fala pai.

incutidos na sociedade, basta lembrar das cores rosa e azul dos chás revelação, assim como “uso seletivo da biologia como razão para as normas sociais” (2017, p. 61).

De acordo com o Protocolo de Julgamento sob uma perspectiva de Gênero, o conceito de sexo:

está relacionado aos aspectos biológicos que servem como base para a classificação de indivíduos entre machos, fêmeas e intersexuais. Em nossa sociedade, seres humanos são divididos nessas categorias – em geral, ao nascer – a partir de determinadas características anatômicas, como órgãos sexuais e reprodutivos, hormônios e cromossomos. Atualmente, o conceito de sexo é considerado obsoleto enquanto ferramenta analítica para refletirmos sobre desigualdades. Isso porque deixa de fora uma série de outras características não biológicas socialmente construídas e atribuídas a indivíduos – muitas vezes em razão de seu sexo biológico – que têm maior relevância para entendermos como opressões acontecem no mundo real (Conselho Nacional de Justiça, 2021, p. 16).

O gênero é uma construção social, é um conjunto de características culturais e historicamente atribuídas aos diferentes sexos.

Ao passo que sexo se refere à biologia, gênero se refere à cultura. Quando pensamos em um homem ou em uma mulher, não pensamos apenas em suas características biológicas; pensamos também em uma série de construções sociais, referentes aos papéis socialmente atribuídos aos grupos: gostos, destinos e expectativas quanto a comportamentos. Da mesma forma, como é comum presentear meninas com bonecas, é comum presentear meninos com carrinhos ou bolas. Nenhum dos dois grupos têm uma inclinação necessária a gostar de bonecas ou carrinhos, mas, culturalmente, criou-se essa ideia – que é tão enraizada que, muitas vezes, pode parecer natural e imutáveis. (Conselho Nacional De Justiça, 2021, p. 16)

Com base na divisão binárias de gêneros, aos homens e mulheres são atribuídas diferentes características com significados e cargas valorativas distintas, priorizando a visão androcêntrica, de dominação masculina, de superioridade masculina pela força, pela agressividade e, por outro lado, desvalorizando aquilo que é atribuído à mulher, tida como recolhida à esfera privada, à passividade, ao trabalho de cuidado pouco valorizado, que prioriza a emoção em detrimento da razão (Gauriau, 2023.p. 81).

Chimamanda Ngozi Adichie ainda fala da necessidade de questionar a linguagem. “ A linguagem é o repositório de nossos preconceitos, de nossas crenças, de nossos pressupostos” (2017, p. 35).

A perspectiva que conduziu este estudo também é o da incerteza no âmbito do trabalho pós-pandemia. Como o mundo do trabalho ficará depois da crise da Covid-19? Qual é a percepção dos trabalhadores frente a essas mudanças na sua vida profissional? O discurso do

teletrabalho se sustentará pós- pandemia? Qual o impacto dessa forma de trabalho na qualidade do trabalho realizado? Quais são as atividades que de fato podem ser feitas de modo remoto?

Não se pode negar que o trabalho em regime de teletrabalho é uma realidade e será ampliada seja por vontade do empregador que percebe vantagens como economia, flexibilidade, aumento de produtividade, ou vontade dos próprios empregados, que também percebem vantagens, em especial em relação à flexibilidade.

Durante a pandemia da Covid-19, as mulheres foram as mais expostas ao vírus, até porque a maioria das trabalhadoras da saúde, assim como são maioria quando se fala em trabalho doméstico, duas atividades consideradas essenciais durante a pandemia, mas as mulheres também foram expostas porque a sociedade as coloca em posição de fragilidade e subalternidade.

E não foi uma realidade apenas da pandemia causada pela Covid-19, a mesmo ocorreu quando da endemia causada pelo ebola, em 2016, na África, haja vista os dados obtidos por Denise Pimenta em sua pesquisa. Segundo ela, as mulheres foram “as principais responsáveis pela administração da rede de cuidados nas comunidades, as mulheres foram as mais expostas ao risco, tornando-se extremamente vulneráveis e predispostas à contaminação viral, justamente por transitarem pelas tramas de afeto, parentesco, amizade e vizinhança” (Pimenta, 2019, p. 95).

Assim sendo, Silvia Federici está correta quando afirma que não há um esforço para mudar a cultura dos privilégios masculinos, pois os homens têm medo das mulheres terem seu próprio dinheiro e sua autonomia e por essa razão os homens podem encontrar as camas e cozinhas vazias (2021, p. 50).

O perigo de não se construir uma educação revolucionária e disruptiva (hooks, 2017) para a igualdade de gênero e para divisão sexual e social do trabalho é condenar as mulheres ao exercício concomitante do trabalho doméstico e do trabalho profissional, num mundo que caminha, com exceção dos trabalhos irrealizáveis a distância, para que todos os trabalhadores e trabalhadoras sejam digitais (Masi, 2022, p. 856).

Nesse sentido, é preciso uma educação disruptiva, entendida como uma educação capaz de modificar o pensamento e transformar a sociedade, as estruturas e as pessoas buscando a igualdade de gênero onde homens e mulheres possam usar azul ou rosa e onde homens e mulheres possam exercer os mesmos cargos de gerência e responsabilidade, recebendo o mesmo salário, sem necessidade de uma lei que assim imponha.

6– CONCLUSÃO

A pesquisa realizada buscou analisar os impactos do teletrabalho em domicílio na vida das mulheres e suas consequências, considerando o especial momento de crise epidemiológica decorrente da Covid-19, pelo qual o mundo acabou de passar e que levou um número considerável de trabalhadoras a desenvolver suas atividades em seus domicílios.

A pesquisa enfrentou as questões relacionadas com os mentiras e as verdades que envolvem o trabalho em domicílio da mulher tanto num contexto de pandemia, como em contexto de pós-pandemia e no distanciamento social imposto para o seu enfrentamento, na perspectiva, inclusive, de que a pandemia teve o rosto de mulher, vez que as associações feitas entre o feminino e o dever de cuidar são esperadas na sociedade, que lê as mulheres como as principais responsáveis pelas atividades associadas ao cuidado e ao acolhimento.

De acordo com a ONU Mulher, as mulheres representaram 70% das pessoas que estavam trabalhando na linha de frente no setor social e de saúde, como enfermeiras, parteiras, faxineiras e lavanderias, não sendo difícil concluir, portanto, que as mulheres foram maioria na linha de frente de combate à pandemia.

Antes de enfrentar a questão mencionada, cumpre anotar que, em tal contexto, muitas foram as mulheres obrigadas a trabalhar em seus domicílios, observando-se, ainda, que, mesmo após revogadas as normas que impunham o distanciamento social, é grande o número de trabalhadoras que permanecem trabalhando em seus domicílios.

Assim, em que pese o teletrabalho em domicílio ter sido uma modalidade de prestação de serviços utilizada por homens e mulheres, a esta tese interessa as mulheres responsáveis pelo dever de cuidado e pelo trabalho doméstico e que continuaram a exercer o trabalho remunerado durante a pandemia, que, segundo as pesquisas, foram em sua maioria mulheres brancas, com nível superior de escolaridade, pois o questionamento central é a divisão da responsabilidade pelo cuidado pelo grupo familiar.

Com efeito, no momento pós-pandemia, o teletrabalho continua a ser uma forma de prestação de serviços desejado por 16,4% que querem trabalhar em regime 100% teletrabalho e 77,7 % das empresas que adotaram o teletrabalho durante a pandemia, pretendem adotar a modalidade de trabalho híbrido.

Em suma, apesar de afirmações no sentido da retomada do trabalho presencial, o teletrabalho, em sentido amplo, constitui uma realidade que não retroagirá, com uma tendência a adotar a forma híbrida de prestação de serviços.

Mas quais seriam as mentiras relacionadas com o teletrabalho das mulheres em domicílio?

As pesquisas mostram que a romantização do trabalho em domicílio, somada à ideia da possibilidade de “fuga” do trabalho e uma ideia da possibilidade de um maior tempo de qualidade não é uma verdade.

Talvez a maior mentira contada pela sociedade seja a ideia de que todas as mulheres almejavam trabalhar em domicílio, porque assim teriam mais tempo para os filhos e para a família, para o exercício do cuidado.

No interior dos lares, quase sempre todo o trabalho doméstico e de cuidado é de responsabilidade da mulher, que passa a exercer uma dupla ou tripla jornada que já desmente a ideia de maior tempo para os filhos e família. Segundo o Dieese, as mulheres ocupadas dedicavam quase 17 horas semanais ao trabalho doméstico, enquanto os homens a média de horas dedicadas ao trabalho doméstico não passavam de 11 horas (2024, p. 5), o que as levam à dupla ou tripla jornada e à exaustão física e mental. Onde está o tempo de qualidade?

Outra mentira é que a mulher em teletrabalho pode “fugir” do trabalho sempre que quiser, em razão da flexibilidade proporcionada pela ausência de controle direto do empregador, além da ideia de que o teletrabalho é mais confortável, visto que estando em casa, não há deslocamento para o trabalho, o que geraria um maior tempo de qualidade para novamente se dedicar a família.

A verdade é que, até mesmo num contexto excepcional de pandemia, em que homens e mulheres foram obrigados a trabalhar em casa, pois não havia a opção de se trabalhar na empresa em razão das medidas de isolamento e distanciamento sociais, os dados noticiados ao longo da tese demonstram que as mulheres ficaram sobrecarregadas, acumulando as responsabilidades decorrentes do trabalho remunerado com as responsabilidades do trabalho não remunerado (trabalho doméstico e dever de cuidado).

Nesse contexto, a divisão sexual e social do trabalho é uma questão tão forte na sociedade que, mesmo estando, obrigatoriamente, homens e mulheres trabalhando em casa, as mulheres dedicavam muito mais horas ao trabalho doméstico e ao dever de cuidado.

Essa tese iniciou-se em plena pandemia causada pela covid-19 e termina no momento de pós-pandemia e retomada de hábitos anteriores e as pesquisas demonstram que boa parte dos homens já retornaram os postos de trabalho, mas as mulheres ainda encontram dificuldades para fazê-lo. Elas foram as primeiras a serem desligadas do mercado formal de trabalho.

De acordo com Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, em pesquisa publicada em 2024, enquanto a participação dos homens voltou ao nível anterior à crise sanitária, as mulheres, durante a pandemia, assumiram atividades adicionais no seio da família e, além de serem a maioria que perderam os empregos por estarem em atividades mais ligadas a comércio e serviços, elas estão sentindo mais dificuldades para voltar ao mercado de trabalho, portanto estão enfrentando taxas de desemprego mais altas (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2024, p. 3)

Nesse sentido, a discussão acerca da precarização do trabalho da mulher e suas consequências é uma discussão que deve ser feita, primeiro porque restou demonstrado que não é a primeira vez que uma pandemia tem o rosto de mulher e também não se pode garantir que o mundo não passará por outras pandemias, haja vista as alterações climáticas e o uso do planeta de forma desregrada. Segundo, e mais importante, porque o Direito do Trabalho não foi suficiente para proteger as mulheres do aumento da precariedade do seu trabalho.

Os dados citados na elaboração da tese demonstram que as mulheres quando em teletrabalho, em regra, ficam sobrecarregadas, acumulando as responsabilidades decorrentes do trabalho remunerado com as responsabilidades do trabalho não remunerado (trabalho doméstico e dever de cuidado), levando-as à exaustão física e mental.

Além do fato de que o retorno das mulheres à esfera privada, ou seja, o retorno das mulheres para a esfera doméstica, levou ao aumento da violência física e letal, visto que, segundo dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, os casos de feminicídios e homicídios femininos aumentaram durante a pandemia, além do que 79% das mulheres afirmaram que ter a própria renda as ajuda a denunciar a violência doméstica e 80% das mulheres acreditam que as vítimas de violência doméstica não conseguem sair desse ciclo, por não terem como se sustentar e sustentar seus filhos. (Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Data Folha Instituto de Pesquisa., 2021, p.6).

Nesse sentido, a ideia romântica de que o trabalho em domicílio é um desejo de todas as mulheres, pois assim poderiam ficar mais tempo perto dos filhos e da família, uma vez que teriam, em tese, uma maior flexibilização em seus horários, o que as levaria a poder trabalhar em horários flexíveis, com um maior aproveitamento do tempo, com maior conforto, desfrutando de maior tempo com a família, não é uma realidade.

A verdade demonstrada pelas pesquisas noticiadas é que trabalho em domicílio precisa ser visto pela lente da igualdade de gênero e da divisão sexual do trabalho, sendo as

responsabilidades domésticas e o dever de cuidado divididas entre o grupo familiar e não apenas das mulheres.

Essa romantização tem lastro na estrutura da sociedade colonizada por homens, juntamente com a força impositiva da religião, desconsiderando totalmente a carga emocional que recai sobre as mulheres, que tiveram a sua subjetividade capturada por esse discurso patriarcal e se viram obrigadas a dar conta de acumular todas as responsabilidades pelo trabalho doméstico e pelo dever de cuidado.

A pandemia da Covid-19 demonstrou que, apesar das diferenças criadas pelo sistema capitalista, todos estavam sujeitos ao vírus e quando foi necessário que todos fossem para casa, em isolamento e distanciamento social, estava tratando de uma vulnerabilidade compartilhada, onde todos compartilhavam de uma mesma emergência pandêmica e onde todos deveriam se responsabilizar igualmente pelos cuidados domésticos e pelos cuidados para sustentar a vida humana, mas ainda sim, uma parcela da população restou sobrecarregada.

É importante salientar que a discussão acerca das mentiras e verdades do teletrabalho na perspectiva das mulheres não perpassa apenas pelas vantagens elencadas pelos defensores desta forma de prestação de serviços, tais como: flexibilidade, autonomia, diminuição da poluição, diminuição das horas perdidas no trânsito, mas pela necessidade de adequação até mesmo da legislação trabalhista à realidade fática.

A legislação brasileira penaliza e engana os teletrabalhadores e teletrabalhadoras, na medida em que propõe uma ideia de liberdade, mas ao mesmo tempo penaliza os trabalhadores, por exemplo, ao retirar desses trabalhadores o controle de jornada, não prevê o direito à desconexão, não estabelece regras quanto às responsabilidades dos empregadores no que tange aos equipamentos e à fiscalização das regras de saúde do trabalhador.

Aos empregados em teletrabalho devem ser resguardados os mesmos direitos trabalhistas daqueles que trabalham na sede da empresa. As legislações que tratam da matéria têm sido uníssonas em afirmar que não há diferença entre o trabalho prestado por trabalhadores dentro da empresa e o trabalho prestado fora das dependências das empresas, ambos são trabalhadores, logo, detentores dos mesmos deveres e direitos.

Nesse particular, é preciso atualizar a legislação que trata do teletrabalho, em especial no que tange aos gastos com equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para a prestação de serviços em teletrabalho, o controle de jornada e ao direito a desconexão. Os gastos com equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para se trabalhar em teletrabalho

influenciam diretamente na vida do trabalhador, pois caso não sejam custeados pelo empregador, sairão do salário do empregado. O trabalhador está pagando para o empregador para realizar o trabalho.

O direito a uma jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais é um direito social previsto na Constituição Federal, é uma conquista dos trabalhadores diretamente ligada à sua saúde física e emocional.

E o direito à desconexão é um direito do trabalhador até porque, conforme afirma João Leal Amado, quando se celebra um contrato não se vende o corpo ao empregador. Para as mulheres, o direito à desconexão, restou ainda mais necessário, pois viveram uma intensificação do trabalho doméstico em sobreposição às suas atividades remuneradas.

Quando se fala em teletrabalho em domicílio para as mulheres, a questão se torna mais complexa, pois espera-se que as mulheres se responsabilizem pelo trabalho remunerado, pelo trabalho doméstico e dever de cuidado e que o teletrabalho em domicílio seria um facilitador, o que sedimenta a ideia romantizada de que todas as mulheres desejam trabalhar em domicílio.

Essa discussão é de extrema importância em um Estado que se proclama como democrático, baseado nos pilares fundamentais da liberdade e igualdade, mas que ainda enfrenta diversos desafios significativos que precisam ser superados para que as mulheres possam, de fato, alcançar a igualdade em relação aos homens, uma vez que o acúmulo de jornadas não apenas leva ao adoecimento físico e mental, mas impossibilita as mulheres de disputarem as mesmas oportunidades oferecidas aos homens de forma isonômica.

Nesse sentido, é preciso desmistificar a ideia de que as mulheres podem, ao mesmo tempo cuidar dos filhos no quarto ao lado, trabalhar e produzir, sob o argumento de que é um desejo das mães estarem perto dos filhos e assim, isentar o Estado das políticas públicas, por exemplo, da criação de creches em horário integral, ou a instituição da renda básica universal.

O teletrabalho em domicílio é uma forma institucionalizada de viabilizar a exploração das mulheres na sociedade capitalista, fazendo com que exerçam, solitariamente, ao mesmo tempo e no mesmo local, o trabalho remunerado e o trabalho doméstico e o dever e cuidado.

Nessa perspectiva, a romântica ideia de que todas as mulheres anseiam por trabalhar em domicílio, quando poderão acumular o trabalho remunerado e o trabalho não remunerado, não separando o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho não é uma verdade.

Pelo contrário, é preciso questionar essa ideia e conceder às mulheres trabalhadoras o direito à desconexão, visto sob uma lente de gênero, além de uma busca pela divisão equitativa do trabalho doméstico não remunerado e do dever de cuidado.

É necessária uma mudança de discurso que passa pelo poder simbólico do direito de impor à sociedade comportamentos que reconheçam a igualdade de gênero, mas também é preciso uma transformação no que tange ao pensamento da sociedade no sentido do reconhecimento do espaço que deve ser ocupado pela mulher enquanto detentora dos mesmos direitos do homem no que tange ao trabalho remunerado, ao trabalho não remunerado, ao exercício de cargos de maior responsabilidade, à representação política e transformação que passa pela educação a começar das crianças para enxergarem um mundo sem recortes de raça, classe e gênero.

É indispensável desmistificar a ideia androcêntrica que percebe o homem como o centro da sociedade. Há uma necessidade imperativa de mudança na ordem do discurso acerca da responsabilização solitária da mulher pelas atribuições do cuidado e do acolhimento.

É urgente e necessário garantir um mundo mais justo e equânime para as mulheres para além da equidade e igualdade formais e, para tanto, uma educação disruptiva, isto é uma educação que pretende romper com modelo estabelecido de que às mulheres compete a esfera privada e todo o trabalho doméstico para propor uma mudança no sistema e passar a ensinar que aos homens e mulheres compete a esfera pública e privada, que os homens e mulheres podem exercer as mesmas atividades e usar as mesmas cores, provendo a equidade entre homens e mulheres.

Quando se fala em uma educação disruptiva, está se falando de uma educação descolonizada, que ensine as mulheres a transgredirem, que transforme o pensamento das crianças, que transforme a sociedade e suas estruturas onde homens e mulheres possam usar azul ou rosa e onde homens e mulheres possam exercer os mesmos cargos de gerência e responsabilidade, recebendo o mesmo salário, sem necessidade de uma lei que assim imponha até porque restou comprovado que nem o Direito do Trabalho e nem o Direito Penal conseguiram proteger a mulher, o trabalho da mulher e a segurança da mulher, durante a pandemia.

É preciso, por fim, ensinar as crianças que as diferenças biológicas não podem segregar metade da população mundial e subjugar essa população à outra metade, sob pena de perpetuar a ineficácia da previsão constitucional da igualdade de homens e mulheres.

REFERÊNCIAS

- ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Para educar crianças feministas: Um manifesto**. 1 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2017.
- ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **O perigo de uma história única**. Tradução de Julia Romeu. 9ª Impressão. 1 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.
- AGAMBEN, Giorgio. **Homo Sacer: o poder soberano e a vida nua**. Tradução de Henrique Burigo. Belo Horizonte: UFMG, 2002.
- ALFAGEME, Ana. O sonho do ‘home office’ vira pesadelo na pandemia. **El País**, 9 ago. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalhona-era-isto.html#:~:text=Sete%20de%20cada%20dez%20empresas,durante%20o%20confinamento%20na%20Espanha>. Acesso em 14 nov. 2022.
- ALMEIDA, Cléber Lucio de. ALMEIDA, Wânia Guimaraes Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A Constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Ltr, 2017.
- ALMEIDA, Cléber Lucio de. ALMEIDA, Wânia Guimaraes Rabêllo de. **Diálogos em sociologia do trabalho**. A precariedade laboral no Brasil. Belo Horizonte: Editora Conhecimento, 2021.
- ALMEIDA, Cléber Lucio de. ALMEIDA, Wânia Guimaraes Rabêllo de. Direito do trabalho como direito de justiça social: Um diálogo com Nancy Fraser. **In Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. v. 14. n .28, 2023, p. 53-68.
- AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade. Feminismos Plurais**. São Paulo: Sueli Carneiro: Editora Jandaíra, 2022.
- ALEKSIEVITCH, Svetlana. **A Guerra não tem rosto de mulher**. Tradução: Cecília Rosa. São Paulo: Companhia da Letras, 2016.
- AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional = Work time and life time: on the right to professional disconnection. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 52, p. 255-268, jan./jun. 2018.
- ANTUNES, Daniela Muradas. PEREIRA, Flávio Souza Máximo. Feminismo decolonial: Desobediência epistêmica como métodos de resistência das sujeitas subalternas. **In. Feminismo, Trabalho e Literatura. Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea** [recurso eletrônico] /Lívia Mendes Moreira Miraglia; Maria Cecília Máximo Teodoro; Maria Clara Persilva Soares (Orgs.) -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.
- ARGENTINA, Lei 2755 de 14/08/2022. **Régimen legal del contrato de teletrabajo**. Argentina, 2022. Buenos Aires, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2022. Disponível em <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/341093/texto>. Acesso em 12 nov. 2022.

ARRUDA, Kátia Magalhães, BEGA Ferrucci Mariana, LIMA, Thais de Araújo. Ressignificação do teletrabalho da mulher em home office: a capacidade de se contrapor a conexão. In **O trabalho contemporâneo e suas dimensões de vulnerabilidade**. Any Ávila Assunção e Augusto César Leite de Carvalho, orgs. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2022, p. 297 a 320.

ARRUZA, Cinzia. BHATTACHARYA, Tithi. FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%** - Um manifesto. 1 ed. São Paulo: BoiTempo, 2019.

BEAUVOIR, Simone. **O Segundo Sexo. Volume 1: Fatos e Mitos**. Tradução: Sérgio Millet. 5ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980a.

BEAUVOIR, Simone. **O Segundo Sexo. Volume 2: A experiência vivida**. Tradução: Sérgio Millet. 4ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980b.

BENTO, Berenice. **A Reinvenção do Corpo**. Sexualidade e gênero na experiência transexual. Rio de Janeiro: Garamond Ltda, 2006.

BESANCENOT, Oliver. LOWY, Michael. **A jornada de trabalho e o reino da liberdade**. Traduzido por Luiz Antônio Oliveira de Araújo. São Paulo: Editora Unesp, 2021.

BENITEZ, Esperanza Macarena Sierra. La proteccion social en la encrucijada. La expansion del trabajo remoto y la recepcion en Europa de los Nómadas Digitales. **Revista Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas**. Santo Angelo. V.22. n. 42. P. 233243 jan/abr 2022. Disponível em <https://san.uri.br/revistas/index.php/direitojustica/article/view/729/384>. Acesso

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: nos limites da democracia no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

Bonazza, Giovanna Albuquerque. **A legítima defesa da honra no tribunal do júri: realidade histórica e análise crítica** - Estudo De Casos: Doca Street E Nova Era/Mg. Monografia Universidade de Brasília – UnB Faculdade de Direito. 2021. Disponível em <https://bdm.unb.br/handle/10483/29804>. Acesso em 11 abr. 2023.

BOURDIER, Pierre. **O Poder Simbólico**. Tradução Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 1989.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT N 151 de 29 de maio de 2015**. Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2015. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/63630>. Acesso em 03 jan. 2023.

BRASIL. [CONSTITUIÇÃO (1988)]. 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil 1988**. Brasília, Presidência da República, [2024]. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 7 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 21.417-a, de 17 de maio de 1932.** Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Brasília, Câmara dos Deputados, 1932. disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 8 jan. 2024

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.548, de 31 de agosto de 1940.** Faculta a redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências. Brasília, Câmara dos Deputados, 1940. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html>. acesso em 8 jan. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2848 de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal. Brasília, Presidência da República [2024]. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm . Acesso em 28 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, Presidência da República [2023]a. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 14 nov. 2022.

BRASIL. **Lei 3.071, de 1 de janeiro de 1916.** Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Brasília, Presidência da República [2002]. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L3071.htm. Acesso em 28 fev. 2024.

BRASIL. **Lei 4.121 de 27 de agosto de 1962.** Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Brasília, Presidência da República, 1962. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/14121.htm. Acesso em 8 jan. 2024.

BRASIL. **Lei 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, Presidência da República, 1995. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.029%2C%20DE%2013,trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias. Acesso em 28 fev. 2024.

BRASIL. **Lei 11.108, de 7 de abril de 2005.** Altera a Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, para garantir às parturientes o direito à presença de acompanhante durante o trabalho de parto, parto e pós-parto imediato, no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS. Brasília, Presidência da República, 2005. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111108.htm. Acesso em 27 dez 2023.

BRASIL. **Lei 11.340, 7 de agosto de 2006.** Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera

o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Brasília, Presidência da República [2021]. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em 27 dez. 2023.

BRASIL. **Lei 12.650, de 17 de maio de 2012**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, com a finalidade de modificar as regras relativas à prescrição dos crimes praticados contra crianças e adolescentes. Brasília, Presidência da República, 2012. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112650.htm. Acesso em 27 dez. 2023.

BRASIL. **Lei 12.824, 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre o atendimento obrigatório e integral de pessoas em situação de violência sexual. Brasília, Presidência da República, 2013. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112845.htm. Acesso em 27 dez. 2023.

BRASIL. **Lei 13.104, de 9 de março de 2015**. Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. Brasília, Presidência da República, 2015. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113104.htm. Acesso em 27 dez. 2023

BRASIL. **Lei 13.718 de 24 de setembro de 2018**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, tornar pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelecer causas de aumento de pena para esses crimes e definir como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo; e revoga dispositivo do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais). Brasília, Presidência da República, 2018a. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13718.htm. Acesso em 27 dez. 2023.

BRASIL. **Lei 14.326, de 12 de abril de 2022**. Altera a Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984 (Lei de Execução Penal), para assegurar à mulher presa gestante ou puérpera tratamento humanitário antes e durante o trabalho de parto e no período de puerpério, bem como assistência integral à sua saúde e à do recém-nascido. Brasília, Presidência da República, 2022a. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114326.htm. Acesso em 27 dez. 2023.

BRASIL. **Lei 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, Presidência da República, 2022b. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6. Acesso em 14 nov. 2022.

BRASIL. **Lei Nº 14.457, de 21 de setembro de 2022** Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, Presidência da República, 2022c Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm Acesso em 12 nov. 2022.

BRASIL. **Lei 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, Presidência da República, 2023b. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em 27 dez. 2023.

BRASIL. **Projeto de Lei 3512 de 2020**. Revoga o inciso III do art. 62, altera o art. 75-D e acrescenta o art. 75-F ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para detalhar as obrigações do empregador na realização do teletrabalho. Brasília, Senado Federal, 2020. Disponível em https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001#tramitacao_10099678. Acesso em 3 fev. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação De Descumprimento De Preceito Fundamental 779. Min. Dias Toffoli, Brasília, 25 de outubro de 2023. **Diário do Judiciário Eletrônico**. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6081690>. Acesso em 27 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Paraná. Apelação *Cível* nº 0013506-22.2023.8.16.0000 – 2ª Câmara Cível. Rel.: EDUARDO AUGUSTO SALOMAO CAMBI. Rio Branco do Sul, 02 de outubro de 2023. . **Diário do Judiciário Eletrônico** Disponível em <https://portal.tjpr.jus.br/jurisprudencia/j/4100000024121601/Ac%C3%B3rd%C3%A3o-0013506-22.2023.8.16.0000>. Acesso em 29 fev, 2024.

BRIDI, Maria Aparecida. BOHLER, Fernanda Ribas. ZANONI, Alexandre Pilan. Braunert, Mariana Bettega. BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva. MAIA, Fernanda Landolfi. FREIBERGER, Zélia. BEZERRA, Giovana Uehera. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista, UFPR, GETS, Curitiba: 2020. Disponível em https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf . Acesso em 27 fev. 2024.

BORGES, Maria José Rigotti. O Vírus e o Invisível: A desigualdade de gênero e o trabalho de cuidado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho**. 3ª Região. Belo Horizonte, Ed Especial. T.1, p. 265-310, jul 2020.

BESANCENOT, Oliver. LOWY, Michael. **A jornada de trabalho e o reino da liberdade**. traduzido por Luiz Antônio Oliveira de Araújo. São Paulo: Editora Unesp, 2021.

CALIL, Léa Elisa Silingowski. **História do Direito do Trabalho da Mulher**: aspectos históricos-sociológicos do início da República ao final deste século. São Paulo: LTr, 2000.

CARVALHO, Laura Nazaré de et al I Mulheres na Luta: Primeira República, *In* Mulher Em Luta: A outra metade da história do direito do trabalho no Brasil. Org. Jorge Luis Souto Maior e Regina Stela Correia Viera, São Paulo, LTr, 2017, p. 29-44.

CASSAR, Vóglia Bom Fim, BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CASTELLS, Manuel. **A Galáxia da Internet. Reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade**. Tradução, Maria Luiza X. de A. Borges; revisão técnica, Paulo Vaz. Rio de Janeiro: Jorge Zahar ZAHAR, Ed. 2003.

Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe. **La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad**. Santiago de Chile: 2021. Disponível em <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/61479b27-0784-4fa1-ba56-e8887c5651cd/content>. Acesso em 29 fev. 2024.

CHILE. **Lei N° 21.220, de 24 de março de 2020**. Modifica el trabajo en materia de trabajo a distancia. Chile, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020. Disponível em <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>. Acesso em 14 nov de 2022.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Teletrabalho no Brasil e mundo: legislações comparadas: estudo de relações do trabalho**. São Paulo: Confederação Nacional da Indústria, 2020. Disponível em <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Teletrabalho%20no%20Brasil%20e%20mundo.pdf>. Acesso em 14 nov. 2022.

CONCEGLIAN, Tamara Natácia Mulari. **Home- Office: Identidade, subjetividade e saúde mental dos trabalhadores**. Curitiba: Editora CRV, 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução nº 227, 15 de junho de 2016**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília: CNJ, 2016. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/89045>. Acesso em 03 jan. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero** [recurso eletrônico]. Brasília: Conselho Nacional de Justiça - CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - Enfam, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 27 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução nº 227, 15 de junho de 2016**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília: CNJ, 2016. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/89045>. Acesso em 03 jan. 2023.

CONNELL, Raewyn. Questões de gênero e justiça social. Século XXI, **Revista de Ciências Sociais**. Santa Maria, v.4, no 2, p.11-48, jan./jun. 2014. Disponível em:

<http://cascavel.ufsm.br/revistas/ojs-2.2.2/index.php/seculoxxi/article/view/17033/10322>. Acesso em: 10 fev. 2024.

CONVENÇÃO nº 177. **Dispõe sobre o trabalho em domicílio**.1996. Cl. Disponível em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm. Acesso em 30 jan. 2023.

COSTA, Albertina, ÁVILA, Maria Betania de Melo, SILVA, Rosane, SOARES, Vera. FERREIRA, Verônica. Divisão Sexual do Trabalho, Estado e Crise do Capitalismo. SOS CORPO, 1 ed. Recife; 2010.

COSTA, Marli Marlene Moraes da. SOARES, Etyane Goulart. Divisão Sexual do Trabalho e os Desafios enfrentados pelas Mulheres Trabalhadoras do Brasil do Século XXI. **Videre**, V. 14. Nº 30, Mai/Ago. 2022, p. 304 a 322.

DARDOT, Pierre. LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: Ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Tradução Mariana Echalar, 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do Trabalho no Brasil. Formação e Desenvolvimento. Colônia, Império e República**. São Paulo: Editora Jus Podivm, 2023.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A persistente desigualdade entre negros e não negros no mercado de trabalho**. Boletim Especial 20 de novembro - Dia da Consciência Negra,2022. São Paulo: DIEESE, 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/boletimPopulacaoNegra2022.html>. Acesso em 01 maio 2023.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIOECONÔMICOS. **Síntese Especial Subsídios Para Debate**. A Lei da Igualdade salarial entre homens e mulheres Lei nº 1.085, de 2023. Número 13 – 03/07/2023. São Paulo: DIEESE, 2023 Disponível em <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2023/sinteseEspecial13.html>. Acesso em 26 ago. 2023.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIOECONÔMICOS **Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes**. Boletim Especial 8 de março de 2024 - Dia Internacional da Mulher. São Paulo: DIEESE, 2024 Disponível em <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf> . Acesso em 29 abr.2024.

DUARTE, Daniela Miranda. ALMEIDA, Cleber Lúcio. O poder simbólico do direito e a lei sobre a equiparação salarial entre homens e mulheres. *In* Direitos sociais, seguridade e previdência social [Recurso eletrônico on-line] Organização **CONPEDI**. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos sociais e seguridade. 3. Previdência social. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil). Disponível em

<http://site.conpedi.org.br/publicacoes/pxt3v6m5/86wimg47/Ko1X6F3AVSSI40o3.pdf>. Acesso em 27 dez 2023

DUSSEL, Enrique. 1492 – **O Encobrimento do Outro**. A origem do mito da modernidade. Petropolis, RJ: Vozes, 1993.

ENGELS, Friedrich. **A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado**. Tradução Leandro Konder. 10 ed. Rio de Janeiro: Beslbolso, 2021.

ESPAÑA. **Lei 10 de 9 de julho de 2021**. Espanha, Ministerio de la presidencia, justicia e relaciones com las cortes, 2021. Disponível em <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>. Acesso em 15 nov. 2022.

FEIJÓ, Janaina. Diferenças de gênero no mercado de trabalho. Rio de Janeiro. **Fundação Getúlio Vargas**, 2023. Disponível em <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. Acesso em 28 fev. 2024.

FERERICI, Silvia. **Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. Tradução de Coletivo Sycorax – São Paulo: Elefante, 2017.

FERERICI, Silvia. **Mulheres e caça às bruxas: da Idade Média aos dias atuais** 1 Tradução Heci Regina Candiani. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

FERERICI, Silvia. **O patriarcado do salário: notas sobre Marx, gênero e feminismo**. Vol. 1 Tradução Heci Regina Candiani. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

FERERICI, Silvia. **Reencantando o mundo: Feminismo e a Política dos Comuns**. Tradução de Coletivo Sycorax – São Paulo: Elefante, 2022.

FIOCRUZ. Pandemia reafirma invisibilidade de 2 milhões de trabalhadores da área da Saúde. **Fundação Osvaldo Cruz**: Rio de Janeiro, 2022. Disponível em <https://portal.fiocruz.br/noticia/pandemia-reafirma-invisibilidade-de-2-milhoes-de-trabalhadores-da-area-da-saude>. Acesso em 28 fev. 2024.

FOUCAULT, Michel. **História da Sexualidade: A vontade do saber**. 4 ed. Rio de Janeiro: Paz&Terra, 2017.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Nota Técnica: Violência Doméstica durante a pandemia de Covid-19**. 16 de abril de 2020a. São Paulo: Fórum Brasileiro De Segurança Pública, 2020. Disponível em <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2018/05/violencia-domestica-covid-19-v3.pdf>. Acesso em 27 fev. 2024.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Nota Técnica: Violência Doméstica durante a pandemia de Covid-19**. 24 de julho de 2020. São Paulo: Fórum Brasileiro De Segurança Pública, 2020b Disponível em <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2018/05/violencia-domestica-covid-19-ed03-v2.pdf>. Acesso em 3 de jul. 2023

FORUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA; DATA FOLHA INSTITUTO DE PESQUISA. **Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil**. 3. ed. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2021. Disponível em <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/06/relatorio-visivel-e-invisivel-3ed-2021-v3.pdf>. Acesso em 3 de jul. 2023

FORUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA; DATA FOLHA INSTITUTO DE PESQUISA. **Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil – 4. ed. – 2023**. Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023. Disponível em https://forumseguranca.org.br/publicacoes_posts/visivel-e-invisivel-a-vitimizacao-de-mulheres-no-brasil-4a-edicao/. Acesso em 3 jul. 23.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Violência contra meninas e mulheres no 1º semestre de 2022**. São Paulo: Fórum Brasileiro De Segurança Pública, 2022. Disponível em <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/12/violencia-contra-meninas-mulheres-2022-1sem.pdf>. Acesso em 27 fev. 2024.

FRACCARO, Glauca. **Os Direitos das Mulheres: Feminismo e Trabalho no Brasil (1917-1937)**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018.

FRASER, Nancy. **O feminismo, o capitalismo e astúcia da história**. Dossiê: Contribuições do pensamento feminista para as Ciências Sociais. Editor Ministério Público da Bahia, Dez. 2009. Disponível em <https://repositorio.sistemas.mpba.mp.br/jspui/handle/123456789/478>. Acesso em 6 fev 2024.

FRASER, Nancy. A justiça social na globalização: Redistribuição, reconhecimento e participação. **Revista Crítica de Ciências Sociais** [Online], 63 | 2002, colocado online no dia 01 outubro 2012, criado a 19 abril 2019. Disponível em : <http://journals.openedition.org/rccs/1250> ; DOI : 10.4000/rccs.1250. Acesso em 27 de fev. 2024.

FRASER, Nancy. **Justiça Interrompida: Reflexões Críticas sobre a Construção Pós Socialista**. Ana Claudia Lopes, Nathalie Bressiani. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2022.

GAURAU, Rosane. Saúde Profissional da Mulher: Uma questão de gênero. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região**. Brasília, v. 27, n. 2, 2023, p. 73 a 81.

GOES, Geraldo Sandoval. MARTINS, Felipe Dos Santos. NASCIMENTO, José Antônio Sena. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no brasil e no mundo. **Carta De Conjuntura nº 47– 2º Trimestre De 2020**. Divulgado em 3 de junho de 2020. Disponível Em https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/pdfs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.pdf. Acesso em 17 mar. 2023.

GOES, Geraldo Sandoval. MARTINS, Felipe dos Santos. NASCIMENTO, José Antônio Sena. O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD Covid- 19 nos mostrou. **Carta de Conjuntura nº 50**. Nota de Conjuntura 8 – 1º Trimestre de 2021. Divulgado em 2 de fevereiro de 2021. Disponível em

https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf. Acesso em 17 mar. 2023.

GOLDSCHIMIDT, Rodrigo. GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão : Um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GOMES, Ana Cláudia Nascimento. ROCHA, Cláudio Janotti de. PEREIRA, Ricardo José Macedo De Brito. Os Riscos Super-Agravados do Trabalho Feminino na Enfermagem e no Contexto Pandêmico: alerta vermelho de uma nova pandemia na saúde laboral e mental – quem guardará as guardas?, **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 24, n.47, 2021. p. 86-112.

GRESPLAN, Jorge. **Marx: Uma introdução**. 1ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

HAIDER, Asad. **Armadilha da Identidade: Raça e Classe nos Dias de Hoje**. Tradução Leo Vinicius Liberato. São Paulo: Veneta, 2019. Coleção Baderna.

HAN, Byung-Chul. **Favor fechar os olhos – Em busca de um outro tempo**. Tradução Lucas Machado. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2021.

HIRATA, Helena. **Globalização e divisão sexual do trabalho**. Cadernos Pagu, 2001, p: 139-156.

HIRATA, Helena . KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p.595-609, set./dez. 2007.

HOBSBAWM, Eric. **Mundos do Trabalho: Novos Estudos sobre História Operária**. Tradução Waldea Barros e Sandra Bedran. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

HOOKS, bell. **Ensinando a transgredir – A educação como prática de liberdade**. Tradução Marcelo Brandão Cipolla. 2 ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2017.

HOOKS, bell. **E eu não sou uma mulher? Mulheres negras e feminismo**. Tradução Bhuvi Libanio. - 11ª ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2022.

IACONELL, Vera. **Manifesto Antimaternalista: Psicanálise e Políticas da Reprodução**. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Mensal De Emprego – Pme. Algumas Das Principais Características Dos Trabalhadores Domésticos Vis A Vis A População Ocupada**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010 Disponível Em https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/Estudos/Principais_caracteristicas_trabalhadores_domesticos_abril2010.pdf . ACESSO EM 28 FEV. 2024

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatística de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. Ed. Diretoria de Pesquisas Coordenação de População e Indicadores Sociais Gerência de Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE 2021.

Disponível em <https://static.poder360.com.br/2021/03/dados-mulheres-IBGE-2019-divulgado-4mar2021.pdf>. Acesso em 28 fev. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Teletrabalho e Trabalho por meio de plataformas digitais 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Informativo. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em 04 fev. 2024

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mulheres**: Inserção no mercado de trabalho. São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.pdf>. Acesso em 27 fev. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Outras formas de trabalho**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Notas técnicas. Versão 1.13. 2023. Rio de Janeiro: Instituto De Pesquisa Econômica Aplicada. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102014_notas_tecnicas.pdf. Acesso 6 jul. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONOMICA APLICADA. **Nota Técnica**: Vulnerabilidades Das Trabalhadoras Domésticas No Contexto Da Pandemia De Covid-19 No Brasil. Nº 75. Junho de 2020. Brasília: Instituto De Pesquisa Econômica Aplicada. Disponível em https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200609_nt_disoc_n_75.pdf. Acesso 28 fev. 2020.

YOUNG, Iris Marion. Representação política, identidade e minorias. Lua Nova, **Revista de Cultura e Política**, n. 67, 2006. P. 139-190 .

JARDIM, Gabriel de Sena. CAVAS, Cláudio de São Thiago. **Pós-colonialismo e feminismo decolonial: caminhos para uma compreensão anti-essencialista do mundo**. Ponto e Vírgula - PUC SP - No. 22 - Segundo Semestre de 2017 - p. 73-91.

JESUS, Damásio de. **Direito Penal**. 3º Volume – Parte Especial. 14ª ed.; São Paulo: Saraiva, 1999.

Kirk, Mary, High Technology Industries--Employees. 2. Sex discrimination against women. I., **Information Science reference** Hershey • New York 1955-

KOLNATAI, Alexandra. **A nova mulher e a moral sexual**. 3 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2021.

KROST, Oscar, Teletrabalho, Covid-19 e Medida Provisória no 927/20: reduzindo distâncias entre meios e fins. *In*: MOLINA, André Araújo; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; MARANHÃO, Ney. (Coordenadores). **Anais** do 1o Ciclo de Palestras do grupo eletrônico “Ágora Trabalhista”: Direito e Processo do Trabalho no ano de 2020. São Paulo: OAB/SP ESA, 2020, posição 1.862-2.205/16.086 (e-book).

KROST, Oscar. TRINDADE, Rodrigo. Teletrabalho na Espanha: redescobrimo a

América. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, nº 453, setembro/2021, p. 57-77. Disponível em <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/index>, Acesso em 12 nov. 2022.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado: História da Opressão das mulheres pelos homens**. Tradução Luiza Sellera. São Paulo: Editora Cultrix, 2019.

LERNER, Gerda. **A criação da consciência feminista: A luta de 1200 anos das mulheres para libertar suas mentes do pensamento patriarcal**. Tradução Luiza Sellera. São Paulo: Editora Cultrix, 2022.

LEITE, Manuela Cristina Fernandes. Desemprego e pobreza das trabalhadoras durante e após a pandemia de COVID-19. **Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade de Social**, São Paulo: V. 11, p. 509-528, jan./dez.2020.

LHUILIER, Dominique. Introdução à psicossociologia do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho** [online]. 2014, vol.17, n.spe, pp. 5-20. ISSN 1516-3717. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17ispe1p5-19>. Acesso em 28 fe. 2024.

LLAVE, Oscar Vargas . John Hurley, Eleonora Peruffo, Ricardo Rodríguez Contreras, Dragos Adascalitei, Laura Botey Gaude, Elisa Staffa and Carlos Vacas Soriano. The rise in telework: Impact on working conditions and regulations. **Eurofound**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/the-rise-in-telework-impact-on-working-conditions-and-regulations>. Acesso em 7 abr 2023.

LOBO, Elizabeth Souza. **A classe operária tem dois sexos: Trabalho, dominação e resistência**. 3 ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, Editora Expressão Popular, 2021.

LUGONES, Maria. **Colonialidade e gênero**. *Tabula Rasa* [online]. 2008, n.9, pp.73-102. ISSN 1794-2489. Disponível em http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-24892008000200006&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em 7 maio 2023.

LUGONES, Maria. Rumo a um feminismo descolonial. Estudos Feministas. Debate Colonialidade do Gênero e Feminismos Descoloniais. **Revista de Estudos Feministas**: Florianópolis, v. 22, dezembro 2014. Disponível em <https://www.scielo.br/j/ref/a/QtnBjL64Xvssn9F6FHJqznb/>. Acesso em 27 fev. 2024.

LUZ, Maria Antonieta Mendes da. NETO. João Leite Ferreira. Processos de trabalho e de subjetivação de professores universitários de cursos de educação à distância. **Psicologia Escolar Educacional**, v. 20, n.2, São Paulo, May-Aug, 2016. Disponível em <https://doi.org/10.1590/2175-353920150202962>. Acesso em 28 fev. 2024.

MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. **Estado Plurinacional e Direito Internacional**. Coleção para entender. Coordenador da Coleção Leonardo Nemer Caldeira Brant. Curitiba: Juruá, 2012.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

MASI, Domenico de. **O Futuro do Trabalho: Fadiga e Ócio na Sociedade Pós- Industrial**. Tradução Yadyr A Figueiredo. Rio de Janeiro: Editora José Olimpo, 2001.

MASI, Domenico de. **O trabalho no século XXI – Fadiga, Ócio e criatividade na sociedade pós-moderna**. Tradução: Aline Leal. 1 ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2022.

MATTOS, Marcelo Badaró. **A Classe Trabalhadora de Marx ao nosso tempo**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

MATOS, Rachel Araújo. ALBURQUERQUE, Cynthia Studart. “Questão social”, divisão sexual do trabalho e saúde mental na pandemia. **R Katál**. Florianópolis, v. 26, n.1, p. 43-53, jan./abr.2023.

MAURIZIO, Roxana. Desafios y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Julio, 2021. Organización Internacional del Trabajo: Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021. **Nota Técnica**. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf. Acesso em 1 mar 2023.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. TEIXEIRA, Aysta Sabine Rocha. O Patriarcado do Vírus: Os Impactos da Pandemia no Trabalho das Mães em Home Office. *In* **Mundo do Trabalho em perspectiva**. Reflexões escritas por mulheres durante da pandemia da covid. (Org) Adriana Brasil Vieira Wyzykowski, Vanessa Vieira Peçanha. Salvador: Faculdade Baiana de Direito, 2021, p. 99 a 126

MIGUEL, Luis Felipe. BIROLI, Flávia. **Feminismo e Política: uma introdução**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2014.

MOHANDESI, Salar. TEILELMAN, Emma. Sem reserças. *In*. **Teoria da reprodução social: Remapear a classe, recentralizar a opressão**. (Org.) Tithi Bhattacharya. Tradução Juliana Penna. São Paulo: Elefante, 2023.

MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de Direito Civil**. 1 v. São Paulo: Saraiva, 1997.

MORATO, Maíra; VIDIGAL, Viviane. Entre As Paredes Coloridas Do Labirinto: Gênero, Pandemia E Home Office.. *In*: **Anais do Encontro Nacional da ABET: Crises e horizontes do trabalho a partir da periferia**. Anais. Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia, 2021. Disponível em: https://www.even3.com.br/anais/abet_trabalho2021/349635-ENTRE-AS-PAREDES-COLORIDAS-DO-LABIRINTO-GENERO-PANDEMIA-E-HOME-OFFICE. Acesso em 14 ago 2022.

MULHERES NA TECNOLOGIA: um mercado a ser desbravado. Belo Horizonte, **Coodesh**. Disponível em

<https://coodesh.com/blog/candidates/dicas/mulheres-na-tecnologia-um-mercado-a-ser-desbravado/> Acesso em 28 fev. 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria da Norma Jurídica Trabalhista**. São Paulo, LTr, 1976.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 39 ed. São Paulo, LTr, 2014.

NOVAS FORMAS DE TRABALHO: tendências pós pandemia. **Relatório Great Place to Work**. São Paulo: 2021. Disponível em: https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms%2Ffiles%2F2705%2F1632423359Relatrio_Futuro_do_Trabalho_2021_v2.pdf. Acesso em: 5 jun . 2023.

NUNES, Nilza Rogéria de Andrade. *Et al.*. COVID-19 Teleworking and pandemic: overload as a rule in women's work . **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 11, n. 8, p. e47911831206, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i8.31206. Disponível em <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/31206>. Acesso em 17 mar. 2023.

ONU MULHERES BRASIL. **COVID 19**. Mulheres à frente e no centro. Brasília: ONU Mulheres Brasil, 2020. Disponível em <https://www.onumulheres.org.br/noticias/covid-19-mulheres-a-frente-e-no-centro/>. Acesso em 28 fev. 2023.

OYĚWÙMÍ, Oyèrónké. **A invenção das mulheres**: Construindo um sentido africano para os discursos ocidentais de gênero. Tradução wanderson flor do nascimento. 1 ed., Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2021.

OYĚWÙMÍ, Oyèrónké **Conceituando o gênero: os fundamentos eurocêntricos dos conceitos feministas e o desafio das epistemologias africanas**. Tradução para uso didático de: OYĚWÙMÍ, Oyèrónké. *Conceptualizing Gender: The Eurocentric Foundations of Feminist Concepts and the challenge of African Epistemologies*. African Gender Scholarship: Concepts, Methodologies and Paradigms. CODESRIA Gender Series. Volume 1, Dakar, CODESRIA, 2004, p. 1-8 por Juliana Araújo Lopes.

PACHECO, Fábio Luiz; DESTA, Janete Aparecida. **O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinariedade: Aspectos teóricos e práticos**. São Paulo: Editora Mizuno, 2021.

PAGEGROUP, **Aprendizados e tendências do Covid-19 na América Latina**, 2020. Disponível em www.michaelpage.com.br e www.pagepersonnel.com.br. Acesso em 19 jun 2020.

PATEMAN, Carole. **O Contrato Sexual**. Tradução: Marta Avancini. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2020.

PIERRO, Bruno de. Mães na quarentena. **Revista Pesquisa Fapesp**. 19 de maio de 2020. Disponível em <https://revistapesquisa.fapesp.br/maes-na-quarentena>. Acesso em 7 abr. 2023.

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 (Doutorado em Antropologia Social) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. doi:10.11606/T.8.2019.tde-17062019-142750. Acesso em: 2023-03-08.

PRETTI, Gleibe. **Teletrabalho na prática**. Coleção principais temas do contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 2018.

PORTO, Noemia. **O trabalho como categoria constitucional de inclusão**. São Paulo: Ltr, 2023

PORTUGAL. **Lei nº 07 de 12 de fevereiro de 2009**. Código do Trabalho. Lisboa, Procuradoria-Geral Regional de Lisboa. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis&so_miolo=S Acesso em 10 set 22.

PRIORI, Mary Dey. **Sobreviventes e Guerreiras**. Uma breve história da mulher no Brasil de 1500 a 2000. São Paulo: Planeta, 2020.

QUIJANO, Anibal. A Colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. *In. A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latinoamericanas*. Edgardo Lander (org). Colección Sur Sur, CLACSO, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Setembro, 2005a.

QUIJANO, Anibal. Dom Quixote e os moinhos de vento na América Latina. **Dossiê América Latina Estudos Avançados**, São Paulo, v. 19, n. 55, dez. 2005b. Disponível em <https://www.scielo.br/j/ea/a/KCnb9McPhytSwZLLfyzGRDP/?lang=pt>. Acesso em 01 maio 2023.

RETANA, Camilo; FEMENÍAS, María Luisa. Giros y reverberaciones: Teorías y prácticas feministas desde la óptica de María Luisa Femenías. *In: BUTLER, Judith at ul . Cartografías de Género: Ciudad Autónoma de Buenos Aires*: Clacso, 2023. Disponível em <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/248278/1/Cartografias-de-genero.pdf>. Acesso em 27 fev. 2024

RELATÓRIO DA REFORMA. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Relator Deputado Rogério Marinho. Brasília: Câmara do Deputados, 2017. Disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em 23 ago. 2022.

ROBERT HALF. Índice de Confiança Robert Half - Sondagem de profissionais qualificados. São Paulo. 20 ed. São Paulo: **Robert Half Talent Solutions**, 2022. Disponível em

https://www.roberthalf.com.br/sites/roberthalf.com.br/files/documents_not_indexed/roberthalf-indice-de-confianca-20-edicao.pdf. Acesso em 28 fev. 2024.

ROSENFELD, Cinara L. ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e Trabalho Informacional: O teletrabalho. DADOS – **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 54, no 1, 2011, pp. 207 a 233. Disponível em <https://www.scielo.br/j/dados/a/TmT3ZyzYNFsd4qMPfvhy6cp/?lang=pt#top>. Acesso em 24 ago. 2022.

ROSENFELD, Cinara L. ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. Rio de Janeiro: Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2011, v. 54, n. 1, pp. 207-233. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>. Acesso em 29 fev. 2024.

RUSIG, Carla Beladring. *Et al.* Lutas das Trabalhadoras no período de 1930 a 1945 no Brasil. In **Mulher Em Luta: A outra metade da história do direito do trabalho no Brasil**. Org. Jorge Luis Souto Maior e Regina Stela Correia Viera, São Paulo, LTr, 2017, p. 29-44.

SAAD Filho, Alfredo. **A Era das Crises: Neoliberalismo, o colapso da democracia e a pandemia**. São Paulo: Contracorrente, 2023.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mitos e realidade**. 3 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SANTOS, Boaventura de Souza. **A cruel pedagogia do vírus**. EDITOR EDIÇÕES ALMEDINA, S. Coimbra. Abril, 2020.

SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes. ALMEIDA, Milena Maria Cordeiro de. GOMES, Mônica Angelim. FERNANDES, Rita de Cássia Pereira. MIRANDA, Samilly Silva. MISE, Yukari. **Saúde do trabalhador na pandemia de Covid-19: riscos e vulnerabilidades**. Bahia, Univeridade Federal da Bahia e FIOCRUZ: 2020. Disponível em <https://cidacs.bahia.fiocruz.br/redecovida/wp-content/uploads/2020/05/Relatorio-Saude-do-Trabalhador.pdf>. Acesso em 28 fev. 2024.

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DO TST. Teletrabalho. O trabalho de onde você estiver. - 1 ed. Justiça do Trabalho. Brasília: **Tribunal Superior do Trabalho**, 2020. Disponível em <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em 23 ago 2022.

SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. ([s.d.]). **Sem parar: O trabalho e a vida das mulheres na pandemia 2020**. Disponível em https://mulheresnapanademia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em 27 fev. 2024.

SILVA, Gabriela Rangel da. **Tecnologia: e relação de trabalho: Impactos na vida do trabalhador contemporâneo**. Curitiba: Juruá, 2019.

SILVA, Guilherme Elias da. Da tentativa de proteção à saúde física à vulnerabilidade em saúde mental: o teletrabalho em tempos de Covid-19. **Revista Espaço Acadêmico**, v.20 edição especial, Maringá: 2021, p. 28-38. Disponível em <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/57083>. Acesso em 27 fev. 2024.

STURMER, Gilberto; POMPEO, Wagner Augusto Hudertmarck. O Preço Da Produtividade: O Impacto Do Teletrabalho Na Vida E Saúde Do Trabalhador Contemporâneo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**. v. 56, n. 110 (jan./jun./2023) - Belém: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2023, p. 85 a 107.

STRABELLI, Adriana Regina. et al. Trabalhadoras brasileiras no período entre 1930 e 19654.. **In Mulher Em Luta: A outra metade da história do direito do trabalho no Brasil**. Org. Jorge Luis Souto Maior e Regina Stela Correia Viera, São Paulo, LTr, 2017, p. 29-44.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1999.

TIBURI, Márcia. **Feminismo em Comum para todas, todes e todos**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O direito do trabalho da mulher enquanto "teto de vidro" no mercado de trabalho brasileiro**. Migalhas, 2017. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/258792/o-direito-do-trabalho-da-mulher-enquanto--teto-de-vidro--no-mercado-de-trabalho-brasileiro>. Acesso me 17 jul. 2023.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. A distopia da proteção do mercado de trabalho da mulher e a reprodução do desequilíbrio entre os gêneros. **In Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea** [recurso eletrônico] / Lívia Mendes Moreira Miraglia; Maria Cecília Máximo Teodoro; Maria Clara Persilva Soares (Orgs.) -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. La teoría del Precipicio de Cristal: mujeres que herdan fracasos em el Trabajo. **In Revista Derecho Del Trabajo**. Año XI, n. 41. Montevideo: Editorial la ley Uruguay, 2023.

TOFFLER, Alvin. **A Terceira Onda**. Tradução de João de Tavora, 21ª ed. Rio de Janeiro: Record, 1995.

VERGÉS, Françoise. **Um feminismo decolonial**. Tradução Jamille Pinheiro Dias Raquel Camargo. São Paulo: Ubu Editora, 2020.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - O Direito Do Trabalho no limiar do Século XXI. **Revista da Faculdade de Direito**, UFMG, n 37, 2000. p. 153-186. Disponível em <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1145>. Acesso em 27 fev. 2024.

VIDIGAL, Viviane. O Quarto do Desespero e o Labirinto que aprisiona. *In: Desafios do Teletrabalho: Estudos de Núcleo de Pesquisa e Extensão* “O Trabalho além do Direito do Trabalho. Org. Guilherme Guimarães Feliciano; Patrícia Helena Azevedo Lima, Larrisa Matos. 1 ed. São Paulo: Lacier Editora, 2023, p. 365 – 381.

ZOLA, Émile. **Germinal**. Tradução, adaptação e apêndice Silvana Salerno. 2 ed. São Paulo: Seguinte, 2016.

ZIRBEL, Ilze. Ondas do Feminismo. Edição Eletrônica. **Blogs de Ciência da Universidade Estadual de Campinas: Mulheres na Filosofia**, v. 7, n. 2 2021. Disponível em