

Data de aprovação: 15/12/2022

A MULHER NO *HOME OFFICE* EM TEMPOS DE COVID-19

Natália Carolina de Souza Soares e Silva¹

Prof.º Doutor Rasland Costa de Luna Freire²

RESUMO

O presente artigo visa abordar como se deu o trabalho da mulher em *home office* durante a pandemia do Covid-19, através de uma análise sociológica. Objetiva-se apresentar um breve relato histórico de como se deu a inserção da mulher no mercado de trabalho ao redor do mundo e ainda quais os aspectos positivos e negativos que foram percebidos por ela enquanto acontecia a fase mais crítica da pandemia. Também se demonstra de forma sucinta a divisão das tarefas domésticas realizada pelas trabalhadoras que dividem o espaço do lar com o marido ou companheiro, sem deixar de observar que houve a necessidade de adaptação da rotina doméstica, visto que nesta época, várias tarefas eram desenvolvidas pela mulher ao mesmo tempo, seja trabalhando, cuidando da casa, do marido, dos filhos, que também estavam em casa para não serem expostos ao vírus, e ainda em alguns lares, houve o cuidado com os *pets*. Ainda se analisa a problemática que envolveu a conciliação do *home office*, com as demais tarefas e ainda os efeitos físicos e psicológicos advindos deste período pandêmico. Tais efeitos também foram sentidos por mulheres solteiras e sem filhos, visto que se depararam com a mesma rotina de trabalho. Apresenta-se também um pouco do aumento da violência doméstica pelo fato de que as mulheres em situação de risco precisaram ficar no mesmo ambiente com companheiros abusivos, o que propiciou o referido aumento. Mesmo com o avanço histórico da legislação que procurou igualar o trabalho feminino ao masculino, no que tange à diferença salarial, a pandemia demonstrou a necessidade de melhor amparo jurídico às mulheres trabalhadoras do Brasil. No presente artigo foi utilizado, quanto à metodologia, o método de abordagem dedutivo, através do procedimento histórico e utilizando como técnica a pesquisa bibliográfica e documental, além de análise de dados estatísticos.

Palavras-chave: Mulher. *Home Office*. Covid-19.

¹ Acadêmica do curso de Direito pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: 2019a032370@a.unirn.edu.br

² Professor Orientador do Curso de Direito no Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: raslandluna@yahoo.com.br

WOMEN IN THE HOME OFFICE IN TIMES OF COVID-19

ABSTRACT

This article aims to address how the work of women in home office was done during the Covid-19 pandemic, through a sociological analysis. It aims to present a brief historical account of how women were introduced into the labor market around the world, as well as the positive and negative aspects that were perceived by women during the most critical phase of the pandemic. It also briefly demonstrates the division of domestic chores performed by women workers who share the space of the home with their husband or partner, not forgetting to note that there was a need to adapt the domestic routine, since at that time, several tasks were performed by women at the same time, either working, taking care of the house, the husband, the children, who were also at home so that they would not be exposed to the virus, and even in some homes, there was the care of pets. We also analyze the problems involved in reconciling the home office with other tasks and the physical and psychological effects of this pandemic period. These effects were also felt by single women without children, since they faced the same work routine. It is also presented some of the increase in domestic violence due to the fact that women at risk needed to stay in the same environment with abusive partners, which propitiated this increase. Even with the historical advance of legislation that sought to equalize women's work with men's, regarding the wage gap, the pandemic demonstrated the need for better legal support for working women in Brazil. The methodology used in the present article was the deductive approach, through the historical procedure and using as technique the bibliographic and documental research, besides the analysis of statistical data.

Keywords: Women. Home Office. Covid-19.

1. INTRODUÇÃO

Primeiramente, frente a necessidade de reduzir os efeitos negativos e potencializar os positivos, através de melhor regulamentação jurídica do trabalho remoto pós pandêmico, especificamente às mulheres trabalhadoras do Brasil, em meio a formação sociocultural brasileira, surge a problemática jurídica frente quais os impactos sociais e a repercussão jurídica que o *home office* trouxe para a vida das mulheres na perspectiva profissional?

Assim sendo, devem ser apontados os pontos positivos e negativos dessa modalidade de trabalho, frente às jornadas de trabalho que as mulheres enfrentam, levando em consideração as relações de cuidado e maternidade.

Compreendendo os aspectos históricos frente à divisão sexual do trabalho, através da verificação das repercussões do *home office* e sua regulamentação frente a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e examinando os impactos sociais e jurídicos que tal modalidade de trabalho trouxe para a vida das mulheres, e a dificuldade de conciliar as jornadas de trabalho que lhe são atribuídas (relações de cuidado), assuntos que serão abordados no presente artigo.

Que traz em sua metodologia o método de abordagem dedutivo, na qual se busca a explicação de um fenômeno, já quanto ao método de procedimento o histórico para traçar e exemplificar como se dá determinados acontecimentos na sociedade atual e técnicas de pesquisa a bibliográfica e documental, através de um propósito descritivo, com análise de teses, artigos e dados estatísticos.

Juntamente com a análise da aplicabilidade de medidas provisórias, leis, e até mesmo artigos da Constituição Federal de 1988 os quais abordam sobre esse assunto, a fim de demonstrar a sua importância, relevância jurídica e necessidade de melhoria .

A inserção das mulheres no mercado de trabalho se deu após as grandes guerras mundiais, de 1914 a 1918 e 1939 a 1945, graças à ida dos homens à frente de batalha, fazendo assim, com que as mulheres saíssem de suas casas para que pudessem ocupar espaços até então, ocupado pelo gênero masculino. Naquele momento, as pioneiras, eram essencialmente responsáveis por cuidados familiares e maternos, recebiam forte pressão social, o que dificultava a atuação em profissões no mercado de trabalho tradicional (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012).

Desta forma, começou a surgir necessidade e desejo das mulheres em ocupar cargos na sociedade, que antes eram inimagináveis àquela época. Devido a esta nova realidade, aos poucos, foram sendo criados os primeiros direitos trabalhistas destinados a elas. Como exemplo, as primeiras leis de proteção à mulher no mercado de trabalho, cita-se o Decreto n. 21.417-A, de 1932. O qual regulamenta o trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais.

Porém, ante os resquícios do machismo³ e do patriarcado⁴ eram perceptíveis as injustiças e explorações, assim como vemos hoje em dia, pode-se citar as diferenças de salário e carga horária.

Atualmente, após o isolamento social ocasionado pela pandemia do COVID-19, e a modernização das formas de trabalho, proporcionando maior flexibilização e diminuição da necessidade de deslocamento, se faz notório os vestígios históricos dessa época. Percebe-se ainda que as dificuldades que as mulheres encontram são maiores que as enfrentadas pelos homens em sua maioria, pois conciliar as jornadas de trabalho que lhe são atribuídas com as atividades domésticas e por muitas vezes, maternas, não é tarefa das mais fáceis.

É importante salientar que tal modalidade trouxe benefícios e desafios para trabalhadores e empresas, porém, para as mulheres as desvantagens se fizeram mais presentes, tendo em vista que o maior tempo em casa e com a família as afeta de forma mais direta.

Portanto, podemos ressaltar as diferenças entre homens e mulheres nas perspectivas de trabalho e os diferentes impactos que o *home office* deixou na vida pessoal e profissional de ambos. Sendo importante compreender tais desafios e, deste modo, achar caminhos para diminuir os efeitos negativos e otimizar os benefícios, sendo vantajoso para as trabalhadoras e para as empresas, de forma com que as mesmas não fiquem novamente desprotegidas pela lei.

2. A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Apesar de historicamente, desde a antiguidade não ser considerado trabalho, a mulher sempre exerceu atividades laborais domésticas. E o preconceito de gênero sempre as acompanhou no decorrer da história, conforme entendimento de Perrot, (2007, [p. 109 ou 110]):

³ O machismo estrutural, segundo Hintze é “a construção, a organização, a disposição e a ordem dos elementos que compõem o corpo social, dando sustentação à dominação patriarcal” (HINTZE, 2021).

⁴ Já o patriarcado: “um sistema social baseado em uma cultura, estruturas e relações que favorecem os homens, em especial o homem branco, cisgênero e heterossexual” (FOLTER, 2021).

As mulheres sempre trabalharam. Seu trabalho era da ordem do doméstico, da reprodução, não valorizado, não remunerado. As sociedades jamais poderiam ter vivido, ter-se reproduzido e desenvolvido sem o trabalho doméstico das mulheres, que é invisível. Nem sempre as mulheres exerceram ofícios reconhecidos, que trouxessem remuneração [...]

A autora complementa (Perrot: 2007, p. 115):

O trabalho doméstico resiste às evoluções igualitárias. Praticamente, nesse trabalho, as tarefas não são compartilhadas entre homens e mulheres. Ele é invisível, fluido, elástico. É um trabalho físico, que depende do corpo, pouco qualificado e pouco mecanizado apesar das mudanças contemporâneas. O pano, a pá, a vassoura, o esfregão continuam a ser os seus instrumentos mais constantes. É um trabalho que parece continuar o mesmo desde a origem dos tempos, da noite das cavernas à alvorada dos conjuntos habitacionais. No entanto, ele muda, em suas práticas e em seus agentes.

É comum que as mulheres queiram ter filhos e no fim do século XVIII, de acordo com Camargo (2021) surgiram inúmeras publicações incentivando as mães a cuidarem e amamentarem os filhos. Assim sendo, a figura feminina estava diante de uma dualidade, qual seja: cuidar do desenvolvimento dos filhos e ainda trabalhar, sem, contudo, ter efetivamente uma profissão.

Desta feita, o trabalho na vida da mulher sempre foi um fator presente e constante, contudo, não havia exercício de profissão visto que eram excluídas formalmente do mercado de trabalho tradicional, conforme pondera Camargo (2021).

Com a chegada da revolução industrial, no século XVIII, começaram algumas mudanças na sociedade, principalmente com relação às questões de trabalho, como a contratação de mulheres para trabalharem em fábricas. Entretanto, exerciam atividades precárias e diversas tarefas, recebendo valor inferior ao homem (Kühner, 1977).

Porém, mesmo com a inserção da mulher no mercado de trabalho, elas continuaram executando as tarefas que anteriormente já lhe eram atribuídas, fazendo com que executassem uma dupla jornada de trabalho, conforme apontado por Eleutério (2017, p. 76):

Nessa estrutura revolucionária, percebe-se que a obrigação dos trabalhadores em deixar seus antigos ofícios e integrarem-se nas fábricas, passou-se à competição e disputa e, a mulher, em razão das lides domésticas que também era sua obrigação, produzia menos e recebia remuneração menor, sendo que os empregadores preferiam mulheres e crianças porque o custo da mão-de-obra era muito mais barato.

Uma vez aberto o espaço para o trabalho da mulher, houve a oportunidade para que demonstrassem a capacidade laboral, quebrando assim, muitos paradigmas daquela época. Assim, no final do século XIX, com a consolidação do sistema capitalista e ideias neoliberais, o trabalho feminino foi sendo consolidado e por consequência, começou a ser menos combatido e aos poucos, reconhecido (Kühner, 1977).

Há de se ressaltar que no contexto da época, havia necessidade de mão de obra, aliada à disponibilidade das mulheres em tentar ocupar novos espaços e conseqüentemente, alcançarem independência financeira. Porém, mesmo assim as mulheres tinham uma longa carga horária, de até 18 horas diárias e continuavam a receber um salário inferior ao dos homens que exerciam as mesmas funções (Kühner, 1977).

3. O TRABALHO FEMININO NO BRASIL

Ante à vontade das mulheres em ocupar mais espaço no mercado de trabalho, um pensamento em comum começou a ser aninhado no âmago feminino. Refiro-me ao feminismo, movimento que agregava os anseios das mulheres que queriam conquistar mais espaço.

A respeito do movimento feminista, surgiu no século XIX e foi conceituado como:

Movimento social por direitos civis, protagonizado por mulheres, que desde sua origem reivindica a igualdade política, jurídica e social entre homens e mulheres. Sua atuação não é sexista, isto é, não busca impor algum tipo de superioridade feminina, mas a igualdade entre os sexos (REZENDE, 2021).

O feminismo tem como principal intuito equilibrar o acesso à remuneração igualitária, de forma a respeitar as diversidades entre os gêneros, possibilitando assim a equiparação salarial. Importante ressaltar que na Constituição Federal de 1988, a constituição cidadã, no artigo 5º, inciso I diz que: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, logo a igualdade salarial está posta na maior lei do País.

Vale salientar que o movimento feminista busca retirar a mulher do local de opressão e exclusão, fazendo com que as mesmas não permaneçam em uma posição inferior aos homens, podendo assim ocupar os mesmos lugares e conseqüentemente receber a mesma remuneração. Bell Hooks, autora do livro “O feminismo é para todo o mundo” defende a ideia que trata-se de “um movimento para acabar com o sexismo, exploração sexista e opressão” (HOOKS, 2018).

É de extrema relevância, antes de serem abordadas as questões do *home office* em si, ser feita uma análise sobre as relações de submissão que ainda estão presentes nas relações profissionais e pessoais das mulheres no Brasil, a fim de nos familiarizarmos com o tema ora em estudo.

Tendo em vista a forte presença de resquícios históricos do machismo, bem como do patriarcado, advindos da formação sociocultural brasileira, tem-se uma grande quantidade de trabalho doméstico associado quase que exclusivamente da mulher, o que se agravou durante a pandemia da COVID-19, em virtude do isolamento social necessário naquele momento.

Assim, tal cenário ressaltou ainda mais a situação de vulnerabilidade das mulheres, como por exemplo: a inferioridade salarial e a pequena participação em cargos de liderança, o que se dá também pela necessidade de se dedicar paralelamente aos afazeres domésticos, e que acaba por diminuir seu tempo e dificultar sua maior capacitação e estudos.

Sabe-se que para ocupar cargos de liderança, a capacitação profissional é necessária, neste aspecto as mulheres são a maioria na busca pela qualificação profissional, visto que na população de faixa etária dos 25 anos, as mulheres são em média 19,4%, enquanto os homens estão com percentual de 15,1% com nível superior completo em 2019 (IBGE,2019).

Com a mudança do mercado de trabalho e com o aumento de instituições de ensino superior a instrução vem progredindo também. Aponta o IBGE que em 2012, haviam 14% das mulheres com ensino superior e 10,9% dos homens. Contudo, na faixa etária acima dos 65 anos, o destaque é para o público masculino, pois revela a dificuldade que as mulheres tinham de acesso à capacitação em épocas passadas (IBGE,2019).

Mesmo assim, os cargos de liderança não apresentam o equilíbrio percentual entre os gêneros, aponta o IBGE (2019).

O desequilíbrio não fica apenas com os cargos de liderança, também é observado nas questões salariais. Dados estatísticos do levantamento de consultorias e dados do IBGE mostram que os homens continuam a receber maior remuneração salarial do que as mulheres. Desse modo, mulheres chegam a receber cerca de 20% menos do que os homens no Brasil (IBGE 2019).

Vale salientar que segundo Cambota e Pontes (2007) tal diferença se dá por uma “segregação ocupacional”, pois tal fato não tem nenhuma relação com diferença de níveis de produção entre ambos.

Segundo Mirla Cisne (2014, p.17), mesmo com avanços e a inserção da mulher no mercado de trabalho de forma gradativa, isso não foi o suficiente para que as mulheres pudessem sair da posição de vulnerabilidade, sendo as que mais sofrem com a ineficiência das políticas públicas.

Ainda de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em pesquisa realizada em 2019, as mulheres são mais afetadas pelo desemprego do que os homens.

Por outro lado, é importante citar que na Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, pode-se encontrar artigos que visam possibilitar o equilíbrio entre o trabalho feminino e o masculino nos ambientes laborais. Cita-se, como exemplo, o artigo 390 da CLT que proíbe o empregador de contratar mulher para carregar peso maior que 20kg de trabalho contínuo ou 25kg de trabalho ocasional e a licença maternidade, posto no artigo 131, II.

Outra tentativa é a medida provisória nº 1108/22 que dispõe a respeito do auxílio alimentação citado no §2º do art.457 também na Consolidação das Leis Trabalhista, bem como a Medida Provisória 1116/21 aprovada no mês de agosto de 2022 pela Câmara de Deputados, que possibilita às mulheres maior flexibilidade de trabalho e férias, e ainda, benefícios como o “reembolso-creche” e medidas de apoio à volta ao trabalho após a licença maternidade.

Tal medida deu origem à lei nº 14.457/22, que entrou em vigor no dia 22 de setembro de 2022 e criou o programa “Emprega + Mulheres” com o intuito de incentivar e assim aumentar a contratação e empregabilidade das mulheres brasileiras.

Importante também, a Lei 9029/95 (LGL\1995\56), que proíbe a existência 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, conforme Mendes et al (2021).

Em termos de proteção legislativa ao trabalho da mulher, há de se levantar que o Brasil também é signatário de Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que visam procurar restabelecer o equilíbrio entre os gêneros. Cita-se por exemplo a convenção de nº 100 de 25/4/1957 onde trata da igualdade da remuneração do trabalho de homens e das mulheres por trabalho de igual valor, a de nº 103 de 18/6/1965, que fala do amparo à maternidade e ainda a de nº 189 de 31/1/2018, que trata do trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos, elenca Mendes et al (2021).

Fica evidenciado, através da legislação específica e dos artigos acima mencionados, que não basta que a mulher seja capaz e esteja capacitada para o cargo, há necessidade real de uma intervenção legislativa para que seja tentado um equilíbrio a fim de colocar a mulher em condições de igualdade ou ainda que sua condição de mulher seja melhor acolhida para que possa desenvolver o seu trabalho de forma competitiva no mercado.

Conforme Okin (2010, p. 364):

Naturalmente, as culturas ocidentais ainda praticam muitas formas de discriminação sexual. Dão mais importância à beleza, corpo e juventude nas mulheres, e à realização intelectual, habilidade e força nos homens. Esperam que as mulheres desempenhem, sem retribuição econômica, bem mais da metade do trabalho não pago relacionado ao cuidado da casa e da família independentemente de também desempenharem um trabalho assalariado fora de casa; em parte por causa disso e em parte por discriminação no local de trabalho, as mulheres têm muito maior probabilidade que os homens de se tornarem pobres.

Vale salientar que há um projeto de lei na Câmara sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres, o PLC 130 de 2011. Projeto esse que vem a onze anos sofrendo alterações mas nunca sancionado, tal fato se dá pois não há um real interesse de que o mesmo seja aprovado, muito se dando pela forte presença do patriarcado, o que se dá ainda mais pela grande presença masculina na Câmara. Tal ausência de representatividade feminina nas esferas jurídicas e políticas só dificulta ainda mais essa busca por igualdade e equiparação.

4. A PANDEMIA DO COVID-19 E A PREDOMINÂNCIA DO *HOME OFFICE*

Com o surgimento da pandemia do coronavírus em 2019 um novo termo surgiu nas esferas laborais, qual seja: *Home Office*. Conceitua-se como: “uma estrutura de trabalho no ambiente doméstico, local onde todas as suas atividades profissionais são realizadas. Trabalho remoto, trabalho à distância ou teletrabalho são algumas variações”, de acordo com o blog EAD da PUC PR, em 2021.

É importante citar que o *home office* em nada se confunde com os trabalhos de facções têxteis, onde é comum que desenvolvam o trabalho para grandes confecções em ambiente doméstico. Tal modalidade já vem sendo praticada há anos e não se enquadra nos moldes que ora são discutidos.

Nesta nova modalidade de trabalho, a qual foi intensificado durante o auge da pandemia, possibilitou o aparecimento ou ainda o surgimento das tecnologias já existentes, tais como as plataformas de reuniões virtuais.

Atualmente é comum que as pessoas enviem *links* de programas que facilitam a interação, como *Zoom* e o *Meet*, fazendo com que a barreira geográfica não mais seja empecilho para que as equipes de trabalho se reúnam.

É importante lembrar que antes da pandemia, a maioria das reuniões eram essencialmente presenciais. É o que cita Bridi et al (2020), quando pondera a respeito de tais diferenças e de que o avanço neste aspecto foi benéfico tanto para empregado quanto para empregador.

Ressalte-se que durante o ápice da pandemia da COVID-19, a possibilidade da realização do trabalho remoto constituiu uma espécie de “privilégio”, já que estes trabalhadores estavam contribuindo com o isolamento social, por conseguinte, evitavam a propagação do vírus, e se resguardavam de uma possível contaminação, preservando, suas famílias e ainda, a sociedade como um todo, conclui Bridi et al (2020).

De acordo com Brandtner (2021), no momento em que os profissionais precisavam trabalhar de suas residências e com a separação do ambiente formal da empresa e diminuição do contato com os colegas de trabalho, a sensação de pertencimento à empresa também foi um desafio e a gestão também se viu desafiada porque precisava manter a unidade, tanto com o pessoal, quanto com o viés empresarial.

O isolamento social era obrigatório para a preservação da vida humana durante este período da história recente da humanidade, sendo inevitável a implementação do *home office* em larga escala.

Neste contexto, posteriormente foi perceptível que as mulheres enfrentaram grandes dificuldades em conciliar as atividades profissionais com as tarefas domésticas e ainda com a educação dos filhos, tudo em um só lugar.

4.1 A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NA PANDEMIA

Com o surgimento do vírus da COVID-19, o mundo todo foi surpreendido de forma repentina e como a doença ainda era uma incógnita para a medicina, a recomendação era de ficar em casa. No Brasil não foi diferente, onde tivemos campanhas de forma ostensiva com este pensamento, pois o que estava em jogo era a vida.

Contudo, o que não se pôde prever é que o convívio familiar também proporcionaria o aumento de violência doméstica contra a mulher.

Ante o cenário pandêmico, o secretário geral da Organização das Nações Unidas (ONU), António Guterres, alertou que “bloqueios e quarentenas eram essenciais para suprimir a COVID-19, mas que tais medidas se tornaram armadilhas para mulheres com parceiros abusivos” declarou Guterres, que houve “um crescimento horrível da violência doméstica a nível global”, como cita Cardoso (2021).

Aduz o autor que no Brasil o aumento da violência contra mulheres e crianças no ambiente doméstico e familiar também aumentou de forma drástica. Contudo, diz que mesmo antes da pandemia, a violência contra as mulheres já era uma das grandes violações de direitos humanos ocorridas no país (CARDOSO, 2021).

Cardoso (2021) defende que tal situação se deu com a não flexibilização do isolamento, momento no qual as mulheres ficaram isoladas com parceiros violentos, tendo sido separadas das pessoas e dos recursos que poderiam oferecer ajuda.

Tal período acarretou que as mulheres tivessem dificuldade de se comunicar, acessar os canais de denúncia e chegar fisicamente até estes canais

ou até as Delegacias de Defesa da Mulher, as que tiveram coragem, pois o medo de denunciar não ficou restrito ao período da pandemia e afirma que há subnotificação de violência doméstica particularmente neste período.

Visando coibir a violência contra a mulher na pandemia, foram editadas leis específicas, quais sejam, a de nº 14.022/2020, que dispõe sobre medidas de enfrentamento à violência doméstica e familiar contra a mulher e de enfrentamento à violência contra crianças, adolescentes, pessoas idosas e pessoas com deficiência durante a emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, e ainda, uma excepcional que veio em complementação à lei nacional da pandemia nº 13.979/2020 que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional pelo mesmo fato.

4.2 O *HOME OFFICE* FEMININO

Diante a atual sociedade, ainda machista e baseada no patriarcado, as tarefas domésticas ao longo do tempo, em sua maioria, acabam sendo designadas à mulher, que tem, às vezes, apoio ou parceria do esposo, cabendo as mulheres em sua grande maioria, manter o bom andamento da residência do casal e das atividades que envolvem o bem-estar dos filhos.

Contudo esta sobrecarga feminina em tempos de pandemia não foi uma inovação do COVID-19, visto que, em época pretérita a sobrecarga já havia sido observada em outros momentos de crise, como nos surtos de Ebola (2013-2016) e de Zika Vírus (2015-2016), como bem ponderou Roseno *et al* (2021).

Assim, o desafio da mulher em *home office* era conciliar a produtividade esperada pelo empregador ao bom andamento das atividades domésticas, já que estas essencialmente são tidas como atribuição feminina.

A ministra Maria Cristina Peduzzi, presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), durante o biênio de 2020/2022, declarou em matéria publicada no site do tribunal em 2020 que: “as mulheres precisam fugir da armadilha de que se pode ter tudo com qualidade. Disse que, ao administrar a vida pessoal e o trabalho, a meta deve ser aquilo que é possível. Pois, a mera ideia de supermulher está fora de qualquer realidade possível e palpável”, avaliou a ministra, argumentando que é

preciso ajuste, gerenciamento e renúncias. “Quem disser que gerencia muito bem a vida profissional e pessoal me dê a receita” (*Ipsis Verbis*).

O novo estilo de trabalho revelou-se prático para mulheres que precisavam cuidar dos filhos com mais afinco, como amamentá-los quando bebês, ou até mesmo ficar em casa por não ter com quem ou onde deixar a criança, pondera Souza *et al* (2020).

Também foi tentado um maior amparo à mulher que estava gestante, foi publicada a Lei 14.151/2021, que dispõe acerca do afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente da Covid-19 (GUT,2021).

De acordo com Melo (2021), ainda houve a necessidade de que algumas trabalhadoras dispensassem suas ajudantes domésticas, ou seja, para que fossem evitados a disseminação do vírus foi necessário dispensar faxineiras, diaristas e até aquelas domésticas que iam e vinham diariamente trabalhar, não era seguro. Então, a sobrecarga foi inevitável.

No entender de Souza *et al* (2020), o trabalho em casa propiciou às mulheres o sentimento de realização pessoal e profissional, e em época pandêmica, foi de suma importância para a manutenção do equilíbrio emocional.

Não se pode deixar de citar que nesta mesma época as creches e escolinhas também foram fechadas e a mulher (mãe) precisou garantir todo o andamento do trabalho da casa e ainda estar bem mais próxima dos filhos, para que estes não fossem afetados ainda mais pela pandemia.

O novo estilo de trabalho imposto pela pandemia também se revelou para a mulher um fator que a deixava em situação limite. A referência aqui é no tocante aos contatos profissionais que por serem realizados com a trabalhadora em casa, podiam alterar a rotina doméstica, como o sono das crianças e outras situações de cunho particular que podiam ser desencadeados durante o dia.

Também foi observado por Souza *et al* (2020), que as cobranças profissionais também aconteciam aos finais de semana, sendo um fator a mais para a funcionária administrar e ainda fazer com que seus direitos trabalhistas fossem respeitados, como se estivesse em ambiente físico. Ressaltando-se que neste particular, o contato poderia acontecer se assim tivesse sido combinado entre as partes, já que tudo era uma novidade nas relações de trabalho.

Há de ser suscitado que além do *home office* e com os filhos em casa, um novo aspecto também foi apresentado a esta mulher, qual seja, acompanhar o desenvolvimento escolar dos filhos. No entender de Camargo (2021) houve também a necessidade e a prática da resiliência, visto que eram muitos fatores ao mesmo tempo ao redor do trabalho desta mulher, que enfrentava na pandemia, um dos maiores desafios de todos os tempos desde a conquista do direito de ingresso no mercado de trabalho.

5. IMPACTOS DO HOME OFFICE NA JORNADA LABORAL FEMININA

É de suma importância que se aponte os efeitos pós pandêmicos, bem como, os pontos positivos e negativos do *home office* frente às jornadas de trabalho que as mulheres enfrentam na perspectiva profissional, levando em consideração as relações de cuidado e maternidade que aumentam as jornadas de trabalho. Demonstrando a necessidade da implementação de práticas que reduzam os efeitos negativos, aprimorando os positivos através da verificação das repercussões jurídicas e os impactos sociais do *home office* e sua regulamentação frente a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

De acordo com uma pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE, 2018), em uma estatística de gênero, acerca de indicadores sociais das mulheres no Brasil, as mulheres ocupam 37,2% e os homens 62,2% dos cargos gerenciais.

Enquanto isso, em outra pesquisa feita em 2019, também pelo IBGE, verificou-se que as mulheres dedicam 10,4 horas a mais do que os homens nos afazeres domésticos.

A população com 14 anos ou mais de idade, dedicava em média, 16,8 horas semanais aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas; sendo 21,4 horas semanais para as mulheres e de 11,0 horas para os homens. De 2016 para 2019, essa diferença entre as médias masculina e feminina aumentou de 9,9 para 10,4 horas semanais. O Nordeste apresentou a maior diferença entre as taxas de realização de afazeres domésticos por sexo, (21,0 pontos percentuais à mais para as mulheres), (IBGE,2019).

Ou seja, as múltiplas jornadas atribuídas às mulheres afetam diretamente nos impactos do *home office* em sua jornada laboral, expondo a grande divisão sexual do trabalho e a dificuldade que as mulheres encontram na equiparação de ocupação de cargos de importância e conseqüentemente equiparação salarial, conforme se evidencia no gráfico a seguir.

Gráfico:

Média de horas dedicadas pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade aos afazeres domésticos e/ou às tarefas de cuidado de pessoas, por sexo				
Brasil				
Sexo	Ano			
	2016	2017	2018	2019
Total	16,7	16,5	16,8	16,8
Homens	11,0	10,8	10,9	11,0
Mulheres	20,9	20,9	21,3	21,4
Mulheres - Homens	9,9	10,1	10,4	10,4

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua anual

Fonte: IBGE

Mesmo com a diminuição dos casos do COVID-19, muitas empresas e instituições optaram por manter o sistema de trabalho telepresencial e *home office* passou a ser a realidade de muitos. Assim sendo, com as várias modificações no desempenho das tarefas laborais, esta nova modalidade de trabalho trouxe conseqüências que foram incorporadas no dia a dia dos trabalhadores, graças às evoluções tecnológicas que aconteceram em paralelo à pandemia.

Um aspecto positivo no universo da trabalhadora foi o fato de ficar mais próximo do filho quando é o caso de ter filho pequeno que precise de muita atenção, como por exemplo aquela mãe que amamenta e neste aspecto o *home office* foi um dos maiores ganhos nesta modalidade de trabalho.

Independente de amamentar ou não o filho, um aspecto importante no universo do trabalho feminino é de lidar com a culpa, pois muitas mulheres, ao priorizarem o trabalho remunerado, sentem que negligenciam a função materna, o que causava um certo conflito emocional, visto que a alegria de ficar perto dos filhos, ao mesmo tempo poderia ocasionar sentimento de culpa por querer se manter produtiva e atuante no mercado de trabalho, conclui Camargo (2021).

Não menos importante é não ter mais o deslocamento até o local do trabalho e ainda a possibilidade de trabalhar mais à vontade. No que tange à produtividade no trabalho, aduz a autora acima citada que as atividades

domésticas dificultavam o *home office* em torno de 64,5% das mulheres e que 40% delas tiveram o sustento da casa em risco, conforme constatou uma pesquisa encomendada pelo BancoC6 para o Datafolha (2020).

Contudo, as famílias de baixa renda tiveram grande dificuldade de adequação a esse sistema de trabalho. Isto devido ao fato de não terem em seus lares espaço adequado, equipamentos e infraestrutura para concentração no trabalho, muitas vezes não tendo disponível *internet* de qualidade.

Importante destacar que o *home office* também desencadeou uma modificação importante na vida das famílias, principalmente das mulheres, que por estarem em casa, a vida profissional e a pessoal deixou de ter limites temporais específicos, impactando na rotina de todos os familiares, dos filhos, nas atividades escolares e extracurriculares, concluem Souza e Silva (2022).

As referidas autoras também destacam que tal rotina interferiu na organização e limpeza da casa, visto que havia vários membros da família estavam no mesmo local, na preparação das refeições, causando sobrecarga de afazeres. Destacam ainda que pela ausência de marcos temporais dentro de casa para execução de cada atividade, o estresse foi maior e algumas tiveram o sono alterado (Souza e Silva, 2022).

A respeito desta nova rotina de trabalho em concomitância com os afazeres, como cuidados com a casa e os filhos, também em conclusão de pesquisa realizada por Camargo (2022), o isolamento social contribuiu para o aumento de sentimentos de dor, tristeza, frustração e estresse.

Ainda de acordo com Camargo (2022), a satisfação quanto ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal mostrou que mulheres que trabalham, com filhos de até 5 anos, são aquelas que tiveram maior dificuldade em encontrar o equilíbrio entre trabalho e família durante a pandemia. O equilíbrio entre vida pessoal e profissional, foi difícil de alcançar para aquelas mulheres cujos parceiros continuaram a trabalhar fora de casa durante esta época.

E as dificuldades não foram exclusivas das mulheres com companheiros. Não se pode excluir as observações às mulheres que não são mães, pois estas também enfrentaram ou enfrentam situações até então não vivenciadas, pelo fato de também terem adotado o *home office* como meio de se manterem produtivas.

Os compromissos do cotidiano, o tempo para autocuidado, o tempo de qualidade com a família e ainda tempo para cuidar dos *pets*, entre outras, e por mais que a vida tenha desacelerado num primeiro momento, como observa Melo (2021), a ideia de tranquilidade total foi aos poucos sendo dissipada, visto que, após estabelecida a rotina no *home office*, a demanda das trabalhadoras sofreu um acréscimo pelos motivos já citados.

Um desafio para as solteiras foi despertar em seio familiar o respeito pelo trabalho desenvolvido em casa, pois não era difícil que a dinâmica familiar até então estabelecida, não levassem à sério o trabalho da mulher em *home office*, pois ainda há resquício do pensamento de que se a pessoa está em casa, não está fazendo nada, como constatou Melo (2021).

Não se deve esquecer que o *home office* está intrinsecamente ligado ao aumento de custos, pois o trabalho antes custeado pela empresa, como por exemplo, despesa de internet e energia elétrica, passou a ser encargo da funcionária e tal fator, se não observado pela empresa, servia como variável que atuava como desestímulo do trabalho em casa, como bem observou Camargo (2022).

Com isso, é perceptível a necessidade de se averiguar alternativas para buscar a igualdade de gênero, de forma que as mulheres não sejam prejudicadas e possam estar equiparadas aos homens frente às questões de perspectiva de emprego e progressão de carreira, através da visualização dos efeitos negativos e positivos do trabalho remoto, e principalmente os desafios que essa modalidade de trabalho traz.

Importante trazer à baila que a ministra do TST Maria Cristina Peduzzi, anteriormente citada e na mesma reportagem publicada pela corte trabalhista em 2020 fez o encerramento dizendo que é necessário que a mulher seja respeitada nas suas opções, cito:

É preciso respeitar a mulher, independentemente de qual for a sua escolha. Nós mulheres nos culpamos e somos julgadas pela sociedade por qualquer decisão que tomamos. Se optamos pela carreira profissional, somos criticadas, mas se optarmos por ficar em casa cuidando dos filhos também seremos. É preciso mais solidariedade e respeito pelas nossas escolhas.

Outro local que trás uma importante análise de tal questão é a Organização das Nações Unidas (ONU) em seu ODS-5, onde traz Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, através da igualdade de gênero, com acordo com tla estuso, o Brasil tem como meta primordial eliminar todas as formas de discriminação de gênero. Tendo uma meta que aborda a necessidade de eliminar a desigualdade na divisão sexual do trabalho remunerado e não remunerado, inclusive no trabalho doméstico e de cuidados.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo das décadas as mulheres vivenciam uma luta buscando acabar com o preconceito e extinguir paradigmas na tentativa de mostrar à sociedade que elas têm capacidade laboral, e que conseguem exercer diversas funções. Assim, tentam mostrar que não há qualquer limitação estritamente ligada ao gênero.

Todavia, mesmo diante de muitas conquistas ainda existem grandes barreiras a serem vencidas, tendo em vista que em pleno século XXI se encontra presente a desigualdade de gêneros, que é um fato cultural arraigado na sociedade brasileira no decorrer do tempo. Tal fato afeta diretamente as relações de trabalho, diferenciando homens e mulheres.

Pode-se dizer que o *home office* adotado em larga escala em face da pandemia da COVID-19 tinha como objetivo inicial tentar diminuir a proliferação do vírus. Porém, tal modalidade de trabalho teve como consequência a ocorrência de um choque de realidade nas famílias que tiveram que se adaptar em tempo recorde, demandando à mulher trabalhadora, dona de casa, esposa e mãe a necessidade de uma força de vontade e uma resiliência ímpar para lidar com tantos fatores ao mesmo tempo.

Lamentavelmente, um dos fatores que não pode ser esquecido foi o crescimento da violência doméstica. Muitas mulheres, por terem sido postas em *home office*, além de todos os fatores de superação que a pandemia impôs, tiveram que lidar com tal tipo de violência.

Necessário citar que ao mesmo tempo em que ela se desdobrou para dar conta das várias tarefas que lhes eram apresentadas, foi necessário também se organizar intimamente, fazer uso de sua essência feminina com nuances de fênix

para poder sobreviver a este período tão delicado de suas vidas.

Outro Projeto de Lei bastante importante é o da Igualdade de Gênero no Trabalho (PL 4857/2009) o qual cria mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher, garantindo as mesmas oportunidades de acesso e vencimentos, nos termos dos arts. 1º, inciso III, 3º, I e IV, bem como arts. 4º, incisos II e IX e 5º, inciso I, 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; e dá outras providências.

Assim sendo, se faz necessário a inclusão em pauta de novas políticas públicas que busquem a efetivação dos direitos garantidos constitucionalmente, como também no ordenamento jurídico brasileiro, como por exemplo: garantir uma remuneração igualitária e um trabalho justo e isonômico entre os sexos.

A ONU Mulheres publicou, na sua apresentação de março de 2020, um artigo em seu site com o título “gênero e COVID-19 na América Latina e no Caribe: dimensões de gênero na resposta”, com sugestões de medidas a serem adotadas para as mulheres a fim de diminuir os impactos da pandemia: a criação de projetos que incentivem o empoderamento feminino e a recuperação econômica facilitada, ampliação dos espaços às mulheres para tomadas de decisão e participação política, dentre outras medidas, a criação de políticas públicas que permitam o conhecimento e a distribuição da sobrecarga de trabalho no âmbito privado.

Outra mudança necessária diz respeito a postura social, como mudanças culturais visando a participação igualitária de homens e mulheres na divisão do trabalho não remunerado. Levando em consideração que mesmo que projetos e até mesmo leis, não há o seu devido respeito e cumprimento. Tais procedimentos demandam conscientização social e esforço educacional, o que seria de grande relevância e significa uma importante proteção às mulheres.

Por fim, e para externar o que representou o *home office* feminino no período da pandemia, uma frase da ministra Maria Cristina Peduzzi, consegue resumir em poucas palavras o que isso representou, cito: “A essência da mulher foi e sempre será a coragem. Que assim seja, no presente e no futuro, para que o mundo continue testemunhando da audácia e da bravura do nosso gênero”.

REFERÊNCIAS

AGENDA 2030. (2015). **ODS** – Objetivos de desenvolvimento sustentável.

BRASIL. **Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932.** Brasil, Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Veja%20tamb%C3%A9m%3A-,D ECRETO%20N%C2%BA%2021.417%2DA%2C%20DE%2017%20DE%20MAIO%20DE%201932,Art..> Acesso em: 13 set. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho (CLT). Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 08 abril 2022.

BRASIL. Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021. Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 maio 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm. Acesso em: 13 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.022, de 7 de julho de 2020. Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dispõe sobre medidas de enfrentamento à violência doméstica e familiar contra a mulher e de enfrentamento à violência contra crianças, adolescentes, pessoas idosas e pessoas com deficiência durante a emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 jul. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14022.htm. Acesso em: 13 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 7 fev. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm. Acesso em: 13 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 de abril de 1995.

BRIDI, Maria Aparecida; Fernanda Ribas Bohler, Alexandre Pilan Zanoni. **Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19**. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020.

CAMARGO, Amanda Figueiredo. **Os impactos do isolamento social em mulheres executivas e mães em trabalho *home office***: no cenário de pandemia de covid-19. 2021. 88 f. Tese (Mestrado) - Curso de Administração, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2021. Disponível em: [https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/31399/DISSERTA%87%83O%20MESTRADO%2013-12%20vers%a3o%20FGV.pdf?sequen](https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/31399/DISSERTA%c3%87%83O%20MESTRADO%2013-12%20vers%a3o%20FGV.pdf?sequen%ce=1&isAllowed=y) Acesso em: 07 março 2022.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. Desigualdade de rendimentos por gênero intraocupações no Brasil, em 2004. **Revista Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 331-350, 2007.

CARDOSO, Thais Fontes. A DESIGUALDADE DE GÊNERO NA PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS (SARS-CoV-2/COVID-19) E SEUS REFLEXOS NO PÓS-PANDEMIA. **Revista Eletrônica Oabrj**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, p. 1-18, maio 2021. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://revistaeletronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2020/11/Coordenadora-do-Projeto-de-Mentoria-Thais-Fontes-Cardoso-A-DESIGUALDADE-DE-G%3%8ANERO-NA-PANDEMIA-DO-NOVO-CORONAV%3%8DRUS-E-SEUS-REFLEXOS-NO-P%3%93S-PANDEMIA-.pdf>. Acesso em: 15 set. 2022.

CISNE, Mirla. **Feminismo e consciência de classe no brasil**. São Paulo: Cortez, 2014.

ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. **(Des) igualdade de gênero nas relações de trabalho**: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista. 1ª Edição. Florianópolis: Empório do Direito. 2017

FOLTER, Regiane. **O que é o patriarcado**. 2021. Disponível em: [https://www.politize.com.br/patriarcado/#:~:text=O%20patriarcado%20%C3%A9%20um%20sistema,homem%20branco%2C%20cisg%C3%AAnero%20e%20heteress](https://www.politize.com.br/patriarcado/#:~:text=O%20patriarcado%20%C3%A9%20um%20sistema,homem%20branco%2C%20cisg%C3%AAnero%20e%20heteress%20exual.). Acesso em: 20 abr. 2022.

GÊNERO E COVID-19 NA AMÉRICA LATINA E NO CARIBE: DIMENSÕES DE GÊNERO NA RESPOSTA. Brasília: Onu Mulheres, 2020. Disponível em: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/03/ONU-MULHERES-COVID19_LAC.pdf. Acesso em: 15 set. 2022.

GUT, Guilherme. Perspectivas da Lei 14.151/21:: afastamento da gestante do trabalho presencial. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 1-3, 13 out. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-out-13/guilherme-gut-perspectivas-lei-1415121#top>. Acesso em: 03 out. 2022.

HINTZE, Hélio. **Sobre o exercício de desnaturalizarmos o machismo estrutural**: na sociedade e em nós. na sociedade e em nós. 2021. Disponível em: <https://editorialpaco.com.br/sobre-o-exercicio-de-desnaturalizarmos-o-machismo-estrutural-na-sociedade-e-em-nos/#:~:text=O%20machismo%20estrutural%20%C3%A9%20a,dando%20sustenta%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20domina%C3%A7%C3%A3o%20patriarcal..> Acesso em: 20 abr. 2022.

HOOKS, Bell. **O feminismo é para todo mundo**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/O_feminismo_%C3%A9_para_todo_mundo/qCxDwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=0. Acesso em: 20 abr. 2022.

IBGE. **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 20 de set. de 2022.

IBGE. **Indicadores IBGE**: pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua. Rio de Janeiro: IBGE - Coordenação de Trabalho e Rendimento, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-dedomicilios-continua-mensal.html?=&t=series-historicas>. Acesso em: 20 set. 2022.

KUHNER, M.H. **O Desafio atual da mulher**, Rio de Janeiro 1977.

MELO, Kelly Cristhie Rocha de. **Os impactos do home office na vida das mulheres trabalhadoras antes e durante a pandemia de covid-19, no Brasil**: uma revisão sistemática da literatura. 2021. 26 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/33656>. Acesso em: 07 março 2022.

MENDES, Iratelma Cristiane Martins; MACHADO, Isabella. COVID-19-TELETRABALHO DA MULHER E O IMPACTO NA VIDA FAMILIAR. **Revista dos Tribunais Online**, São Paulo, v. 216, n. 1, p. 1-21, abr. 2021. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://conhecimento.tjrj.jus.br/documents/5736540/7186707/COVID-19-Teletrabalhodamulhereoimpactonavidafamiliar.pdf>. Acesso em: 04 set. 2022.

MULHERES DURANTE A PANDEMIA DE CORONAVÍRUS? 2022. 18 f. TCC (Graduação) - Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de São Carlos, São Carlos, 2022. Disponível em: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/HOME%20OFFICE%20ISOLAMENTO%20SOCIAL>

AL%20QUAIS%20OS%20PARA%20AS%20MULHERES%20DU%20EFEITOS%20DO%20RANTE%20A%20PANDEMIA%20DE%20CORONAV%20C3%8DRUS%20(1). pdf. Acesso em: 04 set. 2022.

OKIN, SUSAN MOLLER. **O multiculturalismo é ruim para as mulheres?**. Revista Brasileira de Ciência Política, v. 4, p. 364, 2010.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2007.

REZENDE, Milka de Oliveira. **O que é feminismo**. 2021. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/o-que-e-feminismo.htm#:~:text=Conceito%20de%20feminismo,a%20igualdade%20entre%20os%20sexos..> Acesso em: 20 abr. 2022.

SOUZA, Caroline Luiz Costa de; SILVA, Regiane Perruchi da. **PARA ALÉM DO ISOLAMENTO SOCIAL: QUAIS OS EFEITOS DO HOME OFFICE PARA AS**

SIMÕES, F. I. W; HASHIMOTO, F. Mulher, mercado de trabalho e as configurações do século XX. **Revista Vozes dos Vales**: publicações acadêmicas, v. I, n. 2, pp. 1-25, 2012. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/126924>. Acesso em: 15 jul. 2022.

TRABALHO *home office*: o que é, como funciona e profissões. 2021. BLOG EAD PUCPR. Disponível em: <https://ead.pucpr.br/blog/trabalho-home-office>. Acesso em: 04 set. 2022.

TST (Brasil). Secretaria de Comunicação. **Pandemia, home office e a proteção do trabalho da mulher**. 2020. Fala da Ministra Maria Cristina Peduzzi. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/pandemia-home-office-e-a-prote%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-da-mulher>. Acesso em: 04 set. 2022.