



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE ECONOMIA



SOFIA HELENA MASSARO SPAGNOL

**Os efeitos do teletrabalho na vida das mulheres brasileiras durante
a pandemia de COVID-19.**

CAMPINAS
Ano 2023

SOFIA HELENA MASSARO SPAGNOL

Os efeitos do teletrabalho na vida das mulheres brasileiras durante a pandemia de COVID-19.

Monografia apresentada ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos exigidos para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof.(a).Dr(a).Marilane
Oliveira Teixeira

CAMPINAS
Ano 2023

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca do Instituto de Economia
Luana Araujo de Lima - CRB 8/9706

Sp13e Spagnol, Sofia Helena Massaro, 1999-
Os efeitos do teletrabalho na vida das mulheres brasileiras durante a
pandemia de COVID-19 / Sofia Helena Massaro Spagnol. – Campinas, SP : [s.n.],
2023.

Orientador: Marilane Oliveira Teixeira.
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Estadual de
Campinas, Instituto de Economia.

1. Teletrabalho. 2. COVID-19, Pandemia de, 2020-. 3. Mulheres. 4. Divisão do
trabalho por sexo. 5. Família e trabalho. I. Teixeira, Marilane Oliveira, 1960-. II.
Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. III. Título.

Informações adicionais complementares

Título em outro idioma: The effects of teleworking on the lives of brazilian women during the
COVID-19 pandemic

Palavras-chave em inglês:

Teleworking

COVID-19 Pandemic, 2020-

Women

Division of labor by sex

Family and work

Titulação: Bacharel em Ciências Econômicas

Banca examinadora:

Marilane Oliveira Teixeira [Orientador]

Thaissa Tamarindo da Rocha Weishaupt Proni

Data de entrega do trabalho definitivo: 15-12-2023

SOFIA HELENA MASSARO SPAGNOL

**Título da monografia: Os efeitos do teletrabalho na vida das mulheres
brasileiras durante a pandemia de COVID-19.**

Monografia apresentada ao Instituto de
Economia da Universidade Estadual de
Campinas como parte dos requisitos
exigidos para a obtenção do título de
Bacharel em Ciências Econômicas.

Data de aprovação: ____ / ____ / ____

Banca Examinadora

Prof(a). Dr(a). Marilane Oliveira Teixeira – Presidente da banca
Universidade Estadual de Campinas.

Prof(a). Dr(a). Thaissa Proni – Docente convidado
Universidade Estadual de Campinas

DEDICATÓRIA

Dedico esta monografia a todas as mulheres brasileiras, as quais mostram sua força lutando diariamente contra as desigualdades presentes em nossa sociedade e seguem de cabeça erguida, fazendo a diferença na vida de quem amam.

Dedico a minha mãe em especial, a quem amo muito e para mim é sinônimo de luz, força e empatia e segue sendo minha maior inspiração.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, José Roberto e Cláudia Helena, que sempre me apoiaram em cada passo do caminho, mesmo diante das dificuldades, se esforçaram para dar as melhores oportunidades para mim e para meu irmão. Eles me mostraram a importância da educação e estudar em uma universidade pública renomada só foi possível por causa deles.

Ao meu irmão, José Cássio, por estar presente apesar da distância física e me acompanhar em toda a trajetória da minha vida, desde sempre sendo meu primeiro modelo.

À minha namorada, Karen, por aumentar o tamanho do mundo em mim e constantemente me lembrar da força e competência que tenho. Agradeço por ter sido meu alicerce durante todo o processo de escrita desta monografia, pelas longas conversas em que me relembra das coisas que tocam meu coração e dão brilho aos meus olhos.

Às minhas primas, Giovana, Flávia, Gabriela, Marcela e Isabela, que são parte fundamental da minha caminhada e estão ao meu lado desde o princípio. Nosso laço é tão forte que não cabe em palavras a minha gratidão por serem minhas melhores amigas. Um agradecimento especial para a Giovana, que me apoiou muito na reta final de escrita deste trabalho, aliviou minhas tensões e ansiedades, e é a minha principal referência acadêmica.

À minha querida orientadora, Marilane, por aceitar fazer parte da minha trajetória e me trazer calma e foco nos momentos de preocupação. Agradeço pelos ensinamentos e pela confiança colocada em mim.

Aos meus veteranos e amigos, que desde meu ingresso na universidade me acolheram e acompanharam com muito carinho e amor. Agradeço principalmente, Pietra, Danielle, Pedro, Viviane e Paula por me moldarem, me proporcionarem momentos de alegria intensa e me ampararem nos momentos de maiores dificuldades. Todos vocês ocupam um lugar especial dentro do meu coração e espero que nossa amizade perdure por muito tempo.

Aos melhores amigos que a graduação me trouxe, Beatriz e Rodrygo, por estarem comigo em todos os momentos e compartilhar todas as alegrias e tristezas ao longo desses anos. Agradeço por serem meu porto seguro no decorrer da

graduação e compartilhem comigo as vivências de uma das épocas mais lindas da minha vida.

À atlética A.A.A XV de Julho e todos que estiveram comigo nessa entidade, por serem fundamentais para o meu desenvolvimento pessoal ao longo da graduação, por serem minha companhia diária e se tornarem amigos especiais para uma vida toda. Compartilhar tantos momentos com vocês tornou meus anos nessa universidade mais felizes.

Aos times que participei e todas as mulheres fortes que dividiram as quadras comigo, por serem meu refúgio em dias ruins e minhas melhores companhias em dias felizes. O esporte universitário é uma das minhas maiores paixões e vocês foram as responsáveis por isso.

À minha república Faixa de Gatas, que foi meu lar por um período da graduação e me deu a oportunidade de criar fortes laços com mulheres tão incríveis, que para sempre estarão em minha história.

RESUMO

SPAGNOL, Sofia. **Os efeitos do teletrabalho na vida das mulheres brasileiras durante a pandemia de COVID-19.** Marilane Oliveira Teixeira. 2023. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2023.

A pandemia de COVID-19 alterou o funcionamento de diversas esferas da vida em sociedade, inclusive a do trabalho e a do cuidado. Diante disso, desde 2020, um número significativo de pessoas passou a realizar suas atividades laborais em suas próprias residências, realidade esta que já vinha se transformando, entretanto foi acelerada pelo contexto. Observa-se que tal questão incidiu especialmente em mulheres, visto que estas passaram a ter que conciliar trabalho remunerado com trabalho não remunerado. Assim, pesquisas relacionadas ao teletrabalho e seus impactos na vida das mulheres brasileiras tornam-se muito expressivas, dado que esta nova configuração laboral apresenta grandes desafios e evidencia ainda mais as desigualdades de gênero, as quais já eram motivo de discussão nessa esfera da vida. Neste sentido, aponta-se que o objetivo da presente monografia é compreender os efeitos da nova configuração laboral proporcionada pela pandemia de COVID-19 na vida das mulheres brasileiras. Metodologicamente, este estudo realizou uma revisão bibliográfica de textos e artigos, que buscaram debater, bem como compreender as inter-relações entre teletrabalho, pandemia de COVID-19 e divisão sexual do trabalho. Os resultados encontrados indicaram que os principais impactos da adoção do modelo em questão estão relacionados à intensificação do conflito trabalho-família, que ocasiona sobrecarga de trabalho às mulheres, devido às exigências organizacionais do trabalho remunerado em conjunto com as demandas domésticas, que sofreram um acúmulo durante a quarentena (LEMOS, 2020). Essa desigualdade de tempo e dedicação impõe barreiras ao empenho profissional das mulheres, uma vez que estas precisam conciliar as esferas familiar e laboral muitas vezes de maneira independente, renunciando, dessa forma, ao avanço em sua profissão. Mediante ao exposto, ressalta-se que estudos neste sentido são de extrema importância para compreender como os contextos de isolamento social e de adoção do teletrabalho exacerbaram a sobreposição das atribuições das mulheres, bem como a sobrecarga mental e emocional que as rodeia.

Palavras-chave: Teletrabalho; Pandemia; Mulheres; Sobrecarga; Trabalho-Família.

ABSTRACT

SPAGNOL, Sofia. **The effects of teleworking on the lives of Brazilian women during the COVID-19 pandemic.** Marilane Teixeira de Oliveira. 2022. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2022.

The current pandemic context has altered the functioning of various spheres of life in society, including work and care. Given this, since 2020, a significant number of people have started to do their work activities in their own homes, a reality that already has been changing, however, it was accelerated by the context. Thus, research on teleworking and its impacts on the lives of Brazilian women becomes very expressive, since this new labor configuration presents great challenges and further highlights the gender inequalities that were already a reason for discussion in this sphere of life. In this regard, it is pointed out that the objective of this monograph is to comprehend the effects of the new work configuration provided by the COVID-19 pandemic in the lives of Brazilian women. Methodologically, this study carried out a bibliographic review of texts and articles, which sought to debate and understand the interrelationships between teleworking, the COVID-19 pandemic and the sexual division of labor. The results found indicated that among the main impacts of the adoption of this new work model is the intensification of the work-family conflict, causing an overload of work due to the organizational demands of stipendiary work together with the demands of care and domestic tasks that suffered an accumulation during the quarantine (LEMOS, 2020). This inequality of time and energy spent puts barriers in women's dedication to their professional area, as they often have to reconcile the family and work spheres alone, giving up advancement in their careers. Based on the above, the study of this subject is of great importance to comprehend how the contexts of social isolation and the adoption of telework exacerbated the overlapping of women's attributions, as well as the mental and emotional overload that surrounds them.

Keywords: Teleworking; Pandemic; Women; Overload; Work-Family.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Ambiente de sua residência no qual o trabalho em home office é realizado (Múltipla escolha)

Gráfico 2: Proporção de respondentes segundo sua percepção quanto à afirmação: “O trabalho em *home office* faz com que eu me sinta isolado(a)”.

Gráfico 3: Proporção de respondentes por tipo de sugestão para melhorar sua situação de saúde em home office.

Gráfico 4: Entre as que cuidam, a percepção sobre o trabalho de monitorar ou fazer companhia dentro do domicílio.

Gráfico 5: Gráfico 45: Mulheres que passaram a se responsabilizar pelo cuidado de alguém.

Gráfico 6: Distribuição dos(as) respondentes segundo dificuldade de conciliação do trabalho em home office com as relações familiares e afazeres domésticos, por sexo.

Gráfico 7: Distribuição dos(as) respondentes segundo dificuldade de conciliação do trabalho em home office com as relações familiares e afazeres domésticos, segundo presença ou não de filhos em idade escolar.

Gráfico 8: Condição salarial x divisão das responsabilidades.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA: O TELETRABALHO	12
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA: O DEBATE DE GÊNERO	24
3. MUDANÇA DO PARADIGMA LABORAL DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19 E OS IMPACTOS NA QUESTÃO DO GÊNERO.	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS	41

INTRODUÇÃO

O objetivo da presente monografia é compreender os efeitos da nova configuração laboral proporcionada pela pandemia de COVID-19 na vida das mulheres brasileiras. Neste sentido, intenta-se compreender quais são as decorrências da adoção do teletrabalho durante o período de isolamento social e como essas sequelas irão se projetar futuramente. Tal questionamento justifica-se pelo fato de que o contexto em questão proporciona possibilidades de flexibilização das leis trabalhistas, bem como de alterações no paradigma laboral, com a admissão de um modelo de trabalho híbrido, dando ênfase, assim, às vivências femininas e às desigualdades e violências que as cercam.

Para tanto, parte-se da hipótese de que há uma sobrecarga de trabalho para as mulheres, dado à divisão sexual do trabalho, isto é, à divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo, destinando os homens à esfera de produção e as mulheres à de reprodução (KERGOAT, 2003). Diante disso, responsabiliza-se as mulheres pelas tarefas domésticas e de cuidado, principalmente dos filhos, sendo necessário que elas conciliem a vida familiar e a profissional de maneira praticamente exclusiva (BRIDI, 2020).

Dessa maneira, é imprescindível entender os efeitos que essa rápida transição para o teletrabalho teve na vida das trabalhadoras brasileiras e as inúmeras adversidades que elas tiveram que enfrentar, considerando o contexto vivenciado da pandemia de COVID-19, mostrando o potencial inovador deste estudo. Para tanto, será realizada a releitura de autores e autoras presentes neste projeto, os quais debatem acerca das 3 principais esferas abordadas: teletrabalho, pandemia de COVID-19 e divisão sexual do trabalho.

Neste sentido, a metodologia utilizada para a realização do presente trabalho de conclusão de curso abrangeu uma revisão bibliográfica de textos e artigos, que buscaram debater acerca das esferas acima citadas, bem como compreender as inter-relações que as permeiam.

Em relação à estruturação do presente estudo, este se divide em 3 partes, para além da introdução e das considerações finais, e elas são dispostas da seguinte maneira: o capítulo 1, denominado “Revisão bibliográfica: Teletrabalho”, realizou um levantamento bibliográfico a respeito da temática do teletrabalho, isto é, levantou conceitos e características dessa modalidade laboral, elencou vantagens e

desvantagens do modelo e introduziu a questão dos conflitos entre a nova configuração laboral e as tensões de gênero existentes nesse meio.

Em seguida, no capítulo 2, "Revisão bibliográfica: O debate de gênero", destinou-se ao estudo de artigos e pesquisas que tratam sobre as desigualdades de gênero atreladas ao trabalho presentes na sociedade, ou seja, foram levantados e explicados conceitos como divisão sexual do trabalho, trabalho produtivo e reprodutivo. Neste capítulo, também buscou-se compreender sobre a trajetória de inserção da mulher no mercado de trabalho, bem como deu-se início ao debate sobre a situação da rápida transição laboral que aconteceu durante a pandemia.

Já no terceiro capítulo, denominado "Mudança do paradigma laboral durante a Pandemia de COVID-19 e os impactos na questão de gênero", efetuou-se a junção dos dois capítulos anteriores. Primeiro houve a contextualização do teletrabalho e, em seguida, a do recorte de gênero, assim, neste último capítulo, essas duas questões foram unidas, buscando compreender o quanto a mudança para o exercício do teletrabalho durante a pandemia afetou as mulheres trabalhadoras e contribuiu para a ampliação de questões ligadas à divisão sexual do trabalho. O objetivo do capítulo foi promover uma discussão no que diz respeito às adversidades enfrentadas pelas mulheres durante a jornada de teletrabalho, expondo dados de pesquisas realizadas sobre o assunto e debatendo sobre possíveis formas de atenuar essas desigualdades evidenciadas.

1. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA: O TELETRABALHO

Este capítulo trata sobre a modalidade do teletrabalho, tendo como foco a compreensão do funcionamento dessa categoria laboral. Para tanto, realizou-se uma investigação bibliográfica por meio de materiais educativos, livros e artigos científicos que abordam tal temática. Aponta-se que as Bases de dados utilizadas foram Google Acadêmico e Scientific Electronic Library Online (SciELO). Em ambas as bases, foram utilizados os descritores “teletrabalho”, “teletrabalho e pandemia”, “*home office* e Covid-19”.

O primeiro aspecto a ser discutido diz respeito às definições do teletrabalho¹, as quais foram analisadas por meio do Manual do Teletrabalho desenvolvido pelo Tribunal Superior do Trabalho (2020). Assim, aponta-se que esta modalidade laboral se configura como um serviço realizado fora das dependências do empregador, com o auxílio de recursos tecnológicos que não se enquadram na modalidade de trabalho externo, ou seja, trabalhos que são realizados em âmbitos externos por razões de sua natureza.

Uma questão que pode causar dúvidas para muitas pessoas é se o teletrabalho e o *home office* são a mesma modalidade laboral. Na verdade, estudiosos da área (TST, 2020) consideram o *home office* como um tipo de teletrabalho, uma vez que o *home office* é realizado em casa, mas o teletrabalho não necessariamente, visto que este também pode ser realizado em telecentros ou em áreas de *co-working*. Além disso, existe ainda a categoria de teletrabalho móvel ou nômade, situação na qual realiza-se o trabalho em outros tipos de locais, como uma cafeteria, ou um restaurante. Neste contexto, é possível inferir que teletrabalho é um termo geral da categoria, que abrange o trabalho realizado em casa ou em outros locais extra empresa. Por outro lado, o *home office* é específico para o trabalho realizado em casa, que também inclui *freelancers* e trabalhadores autônomos.

Além das categorias até agora discutidas, existe também o trabalho híbrido, o qual se dá a partir da alternância entre trabalhar em casa e trabalhar na empresa. Perante a lei (TST, 2020), esses casos mantêm as características do teletrabalho, contanto que o empregado realize o trabalho predominantemente fora da empresa.

¹O *home office* configura-se somente como um tipo de teletrabalho. Entretanto, nesta pesquisa, a nomenclatura foi utilizada por diversas vezes para se referir ao teletrabalho realizado durante a pandemia.

Segundo o Manual do teletrabalho (TST, 2020), o trabalho a distância foi considerado legal pela primeira vez na legislação trabalhista de 2011, por meio da Lei 12.551, que modificou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), visando a inclusão dessa nova modalidade. Porém, com a crescente disseminação e adoção do teletrabalho, foi preciso criar uma regulamentação mais específica para essa categoria, logo, em 2017, a reforma trabalhista trouxe modificações acerca desse tema. A lei 13.467, de 2017, atribuiu um conceito legal à modalidade, estabelecendo alguns limites à sua aplicação, bem como regulamentou sua forma de integração e indicou os meios tecnológicos inerentes ao contexto.

No período anterior à pandemia, o trabalho realizado no Brasil de forma remota era uma modalidade laboral pouco explorada pelas empresas, mesmo que a constante e rápida evolução no setor tecnológico fosse um indício de seu avanço. A partir do momento em que o funcionamento presencial foi paralisado, devido ao isolamento social causado pela crise do COVID-19, o *home office* conquistou ainda mais o seu espaço.

Portanto, com a pandemia foi necessário criar uma medida provisória na lei, visando estabelecer normas para enfrentamento desse cenário de crise pública. Dessa forma, permitiu-se a alteração de contratos individuais e coletivos e o registro prévio de alteração dos contratos foi dispensado. Essa medida provisória teve curto prazo de validade, visto que foi criada em março de 2020, quando a pandemia se estabeleceu no Brasil e foi encerrada em julho do mesmo ano. Portanto, os acordos realizados a partir dessa data devem voltar a cumprir as disposições da CLT, mas os acordos concretizados durante esse período vigente, possuem sua validade garantida (TST, 2020).

Ainda de acordo com o Manual do Teletrabalho (TST, 2020, p.11), é importante destacar algumas vantagens sobre esta modalidade laboral apontadas pelo documento:

1. **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;
2. **Tempo:** como a maioria das vezes não é necessário se deslocar para o trabalho, é possível economizar tempo com deslocamento e diminuir gastos de locomoção;
3. **Flexibilidade:** quando o teletrabalho é monitorado por metas ou por produção, há uma maior flexibilidade nos horários, cabendo ao trabalhador definir sua rotina;

4. **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;
5. **Mais Oportunidades:** por eliminar barreiras físicas, o teletrabalho permite às 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;
6. **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.

Por outro lado, o documento também evidencia as desvantagens em se seguir uma rotina de teletrabalho:

1. **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 trabalhador;
2. **Gastos:** ficar mais tempo em casa também significa gastar mais energia elétrica, mais água, e utilizar (e desgastar) equipamentos pessoais quando for o caso;
3. **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;
4. **Socialização:** no teletrabalho, o convívio diário com colegas de trabalho deixa de existir. Se o contrato presencial for muito esporádico, o trabalho a distância pode trazer a sensação de isolamento e de não-pertencimento;
5. **Sobrecarga:** se as regras laborais não forem bem definidas e o trabalhador for acionado a todo momento, os intervalos para descanso são afetados e pode haver sobrecarga de atividades (TST, 2020, p. 12).

Mediante ao exposto, é possível observar que a dinâmica de teletrabalho apresenta pontos positivos e pontos negativos, tanto para indivíduos quanto para a sociedade como um todo, a depender do ponto de vista.

De acordo com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Televendas (SOBRATT, 2016), as vantagens da incorporação da modalidade do teletrabalho abrangem uma suposta economia de recursos naturais, devido a uma diminuição no consumo de energia nos locais de trabalho e redução no uso de meios de transporte, podendo causar uma melhoria da mobilidade urbana, decorrente da falta de deslocamento dos teletrabalhadores ao serviço presencial.

Em contrapartida, as necessidades de adaptação do espaço físico, da provisão de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura capazes de comportar o desenvolvimento das atividades, o estabelecimento de novos acordos com colegas,

superiores e com os indivíduos do entorno familiar, as percepções acerca do nível de produtividade e da satisfação com o seu desempenho, a autonomia que passa a ser concedida durante a jornada, bem como outras variadas transformações, são vivenciadas pela adoção do teletrabalho, podendo, assim, significar desafios a serem enfrentados pelos colaboradores (SOBRATT, 2016).

Logo, é possível compreender que a nova realidade laboral trouxe consigo diversos desafios a serem enfrentados pelos novos trabalhadores remotos, partindo de uma ausência de conhecimentos que não necessariamente eram exigidos anteriormente na atuação de diversos cargos, como o uso de novas tecnologias. Além disso, também existiu uma dificuldade de adaptação do ambiente físico para recebimento dessa nova modalidade de trabalho. Nem sempre as empresas ofereceram auxílio para que os empregados lidassem com as estruturas tecnológicas necessárias para a execução de suas funções (CUSTÓDIO; ARAÚJO, 2021).

Neste sentido, no que diz respeito à literatura existente da temática em questão, sobretudo tendo como base de sua elaboração a Teoria da Autodeterminação, diversos autores (DECI; CONNELL; RYAN; 1989, HUNTON; HARMON, 2004) apontam questões capazes de assistir na superação dos desafios apontados. Dentre elas, destaca-se que o interesse, entusiasmo e confiança dos trabalhadores com o seu trabalho é maior quando este é desenvolvido a partir de uma motivação autônoma e não em motivação construída por recompensas, como exemplo o aumento da remuneração.

Prosperar em ambientes em que a modalidade do teletrabalho está empregada incorre, diretamente, na adoção de novas habilidades de comunicação pelos líderes, para que assim um relacionamento forte e confiável entre os funcionários seja estabelecido, mantendo, assim, uma preocupação genuína com o bem-estar de seus colaboradores.

Nesta mesma direção, entende-se que o teletrabalho pode melhorar a felicidade dos funcionários e sua satisfação no trabalho. No entanto, tais proveitos somente acontecem nos ambientes em que os funcionários encontram suporte de seus colegas, tanto psicológico quanto para lidar com os novos aspectos tecnológicos do teletrabalho. Esses suportes ajudam a reduzir possíveis consequências ruins decorrentes do isolamento social, reduzindo o nível de estresse

e abrandando os conflitos que podem surgir da relação trabalho-família (BENTLEY, *et. al* 2014).

Para exemplificar o material constatado, certos estudos se dedicaram à investigação das condições enfrentadas pelos teletrabalhadores por meio da aplicação de questionários. Mais especificamente, destaca-se um estudo transversal que coletou dados sobre a qualidade de vida de teletrabalhadores durante a pandemia de COVID-19 (GALANTI *et. al*, 2021).

O estudo em questão contou com a participação de 209 funcionários, de organizações italianas, sendo, destes, 71,3% mulheres e 28,7% homens. Um percentual de 91,9% dos participantes declarou estar vivenciando a experiência do trabalho remoto pela primeira vez. Os resultados obtidos mostraram que fatores comportamentais e contextuais do ambiente de trabalho são responsáveis por diminuir ou aumentar a produtividade, bem como o estresse relacionado ao trabalho. Neste sentido, foi destacado pelos autores que melhorias nos ambientes de trabalho podem ser produzidas ao incentivar uma melhor comunicação e autonomia para planejamento das atividades (GALANTI *et. al*, 2021).

Outro importante estudo, desenvolvido por Ipsen *et al.* (2021), por meio de um mapeamento de dados de 29 países europeus, buscou estimar os principais fatores de vantagens e desvantagens do teletrabalho. A partir de março de 2020 um questionário *online* foi realizado e publicado em plataformas digitais. O questionário em questão incluiu 23 itens, relativos à situação atual dos funcionários; suas percepções em relação às vantagens e desvantagens do teletrabalho; o emprego de novas ferramentas digitais; informações demográficas e um panorama geral sobre a vida dos colaboradores.

Os resultados foram positivos em relação à experiência da maioria dos respondentes com o teletrabalho durante a pandemia. De tal maneira, foram elencadas as três principais vantagens do trabalho remoto: equilíbrio entre vida pessoal e profissional, maior eficiência no trabalho e maior controle sobre o trabalho. Contudo, as desvantagens elencadas foram: restrições de escritório doméstico, incertezas de trabalho e ferramentas inadequadas (IPSEN *et. al*, 2021).

Mediante ao exposto, é possível inferir, conforme aponta Lemos, (2020) que por mais que o teletrabalho seja um modelo laboral estudado, a implementação dele em decorrência da pandemia deve ser considerada um arranjo eventual, uma vez que essa modalidade foi adotada como uma tentativa de escapar da crise. Logo, as

formas de atividade foram modificadas, visto que, muitas vezes, as pessoas que adotaram esse modelo laboral na pandemia tiveram seus horários de trabalho modificados, atuaram com grandes chances de interrupções e distrações por conta da presença da família, que também estava presente em casa devido ao isolamento social.

Para ilustrar um pouco mais o debate da mudança do paradigma laboral durante a pandemia, uma pesquisa denominada “II Pesquisa Nacional sobre *Home Office* dos(as) Bancários(as)” foi realizada pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos (DIEESE). Segundo o IBGE (2020, *apud* DIEESE, 2023), apenas 8,2 milhões de brasileiros estavam trabalhando de maneira remota em maio de 2020, antes da medida de isolamento social, observando-se assim que poucos setores utilizavam dessa categoria de trabalho.

Em 2020 foi realizada a primeira edição dessa pesquisa, a qual abordou o tema de *home office* no setor financeiro, mais especificamente, no bancário. A primeira edição levantou que antes da pandemia apenas 1,2% trabalhavam de maneira remota e quase 70% tinham o interesse de trabalhar de forma híbrida ou totalmente remota. A segunda edição da pesquisa também foi elaborada durante o período pandêmico e o questionário para coleta das informações foi disponibilizado em 2021. O objetivo era comparar os dados obtidos com o referencial da primeira edição, sendo aplicado o questionário da primeira pesquisa com algumas adições de questões para aprimoramento da coleta dos dados pretendidos.

Os objetivos específicos da segunda edição foram:

- I) conhecer as mudanças nas condições de trabalho da categoria bancária que estava (ou havia estado, em algum momento) em *home office*, ao longo da pandemia;
- II) saber como os bancários avaliavam a evolução do fornecimento de equipamentos pelos bancos, a realização e cumprimento da jornada de trabalho e do direito à desconexão;
- III) reavaliar os impactos na saúde do(a) trabalhador(a);
- IV) captar o seu desejo, ou não, de trabalhar nesse tipo de regime, após o término da pandemia, identificando as prioridades para a negociação (DIEESE, 2023, p.3).

A segunda edição da pesquisa contou com um total de 12.979 questionários respondidos, sendo 11.151 selecionados para a análise pois eram questionários de pessoas que estavam trabalhando ou já haviam trabalhado de maneira remota. Os respondentes foram 48% mulheres e 52,1% homens; 45,7% não possuíam filhos e

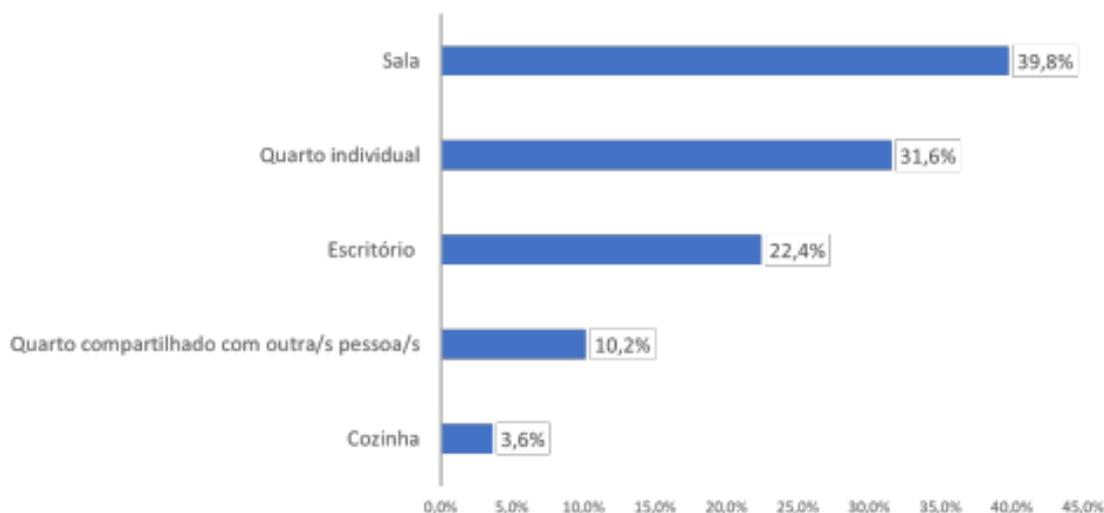
54% tinham filhos em idade escolar. No quesito raça, 66% declararam-se branca, frente a 28,8% de negros + pardos, ainda tendo 2,4% de amarelos, 0,1% de indígenas e 2,6% que optaram por não responder (DIEESE, 2023).

Aprofundando mais no perfil dos respondentes, o estudo demonstrou que mais da metade (56,2%) mantinha como carga horária contratada mais de 30h semanais e 42,8% até 30h por semana. Foi realizado também uma averiguação dos domicílios dos respondentes, sendo esses os locais em que o trabalho remoto era realizado durante a pandemia, e os dados alcançados foram que 64,4% moravam em um domicílio com três ou mais pessoas, 26,5% moravam em duas pessoas e os que moravam sozinhos representavam apenas 8,6% do total, como representa o gráfico abaixo. Além disso, 54% disseram morar com filhos em idade escolar (DIEESE, 2023).

É interessante notar que a pandemia, de fato, foi significativamente responsável por essa rápida mudança laboral na vida dos brasileiros. Observa-se que a primeira edição da pesquisa com os bancários mostrou que 98,8% dos respondentes não trabalhavam em *home office* antes e iniciaram essa prática por conta da pandemia, e apenas 1,2% já tinham trabalhado remotamente. Em compensação, nessa segunda edição da pesquisa 74,1% continuaram trabalhando em *home office* e 11,8% chegaram a trabalhar por um tempo, mas já estavam de volta ao trabalho presencial (DIEESE, 2023).

Os dados da pesquisa sobre local e a estrutura do trabalho remoto demonstram que a situação mais incômoda para os respondentes era a falta de ergonomia dos equipamentos (24,8%), isto é, falta de um suporte para o computador, apoio para os pulsos, entre outros. Logo depois veio as cadeiras com 11,7% e a acústica com 10,5%. Quanto ao local de trabalho dos bancários, tem-se que a maioria deles trabalhavam na sala de estar, seguido pela opção de quarto individual, como demonstra o seguinte gráfico produzido pela equipe de pesquisa.

Gráfico 1: Ambiente de sua residência no qual o trabalho em home office é realizado (Múltipla escolha).



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE – II Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as) (2023, p.14).

Segundo a pesquisa, os bancos mostravam um certo problema com os fornecimentos dos equipamentos necessários para a realização do teletrabalho. Conforme 36,3% dos respondentes relataram, os bancos em que trabalham não deram assistência nenhuma em relação aos itens de infraestrutura e/ou suporte necessários para a execução do trabalho. Em meio aos bancários que receberam auxílio dos bancos em relação à infraestrutura do *home office*, a pesquisa aponta que mais da metade (52,4%) receberam o notebook ou computador da empresa, 28,4% a cadeira e 10,6% o celular. Algumas pessoas relataram ter recebido equipamentos de ergonomia e internet, porém os percentuais foram muito abaixo, sendo 8,01% e 4,81% respectivamente (DIEESE, 2023).

A falta de equipamentos ergonômicos apropriados e o uso de mesas e cadeiras que não são aptas para o exercício do teletrabalho resulta em sérios problemas de saúde. Nesse tópico, a pesquisa traz que em relação às dores musculares, dor nas costas e pescoço, por exemplo, 40% dos respondentes já sofriam com elas trabalhando no presencial e relataram que elas continuaram durante o período de *home office*, entretanto 22% afirmaram que as dores iniciaram após a mudança laboral (DIEESE, 2023).

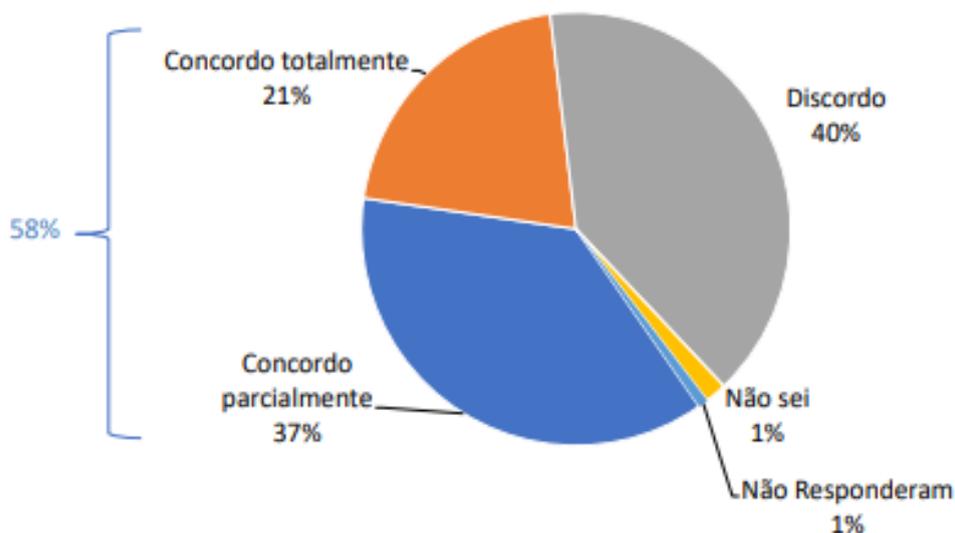
No que diz respeito à jornada de trabalho, o estudo apontou que 52,4% responderam que a jornada de trabalho realizada permaneceu igual à cumprida no regime presencial, porém é interessante notar que na primeira edição da pesquisa 58,9% tiveram essa mesma percepção, mostrando que com o passar de um ano em

home office aumentou o percentual de colaboradores que trabalhavam mais horas no teletrabalho do que no presencial. Seguindo nessa linha, quase 20% dos bancários responderam que a jornada aumentou muito e para 24,2% aumentou pouco, significando que o entendimento de que a jornada de trabalho prolongou em alguma medida ocorreu para 43,6% (DIEESE, 2023).

A pesquisa abordou também temas importantes como a falta de concentração e o estresse no ambiente de trabalho, estes trouxeram resultados expressivos. No que tange à dificuldade em se concentrar, o estudo apontou que 20,4% das pessoas começaram a sentir essa complicação após a adesão do *home office*. Em relação ao estresse, tem-se que 13,2% dos respondentes sentiram vontade de chorar sem motivo aparente e 18,6% se sentiram desmotivados e/ou sem vontade de trabalhar. Essas sensações podem ser consequências do isolamento social causado pelo teletrabalho e às maiores cobranças que essa modalidade pode apresentar (DIEESE, 2023).

Em razão disso, foram colocadas no questionário perguntas que abordassem esse tópico e os dados levantados apontaram que 33% sentiram uma cobrança/assédio maior no trabalho remoto do que no presencial e 58% mostraram se sentir total ou parcialmente isolados durante esse período, como pode ser visto no gráfico abaixo (DIEESE, 2023).

Gráfico 2: Proporção de respondentes segundo sua percepção quanto à afirmação: “O trabalho em *home office* faz com que eu me sinta isolado(a)”



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE – II Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as) (2023, p.23).

Em consideração a isso, a pesquisa perguntou aos respondentes o que poderia ser feito para melhorar as condições de trabalho e de saúde, visto que os dados apontaram que a migração repentina para o teletrabalho trouxe consigo danos à saúde dos funcionários. O gráfico abaixo mostra as principais pautas levantadas:

Gráfico 3: Proporção de respondentes por tipo de sugestão para melhorar sua situação de saúde em home office



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE – II Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as) (2023, p.24).

Uma das desvantagens do trabalho remoto citadas anteriormente é o aumento considerável dos gastos com a moradia, dados que corroboram com essa discussão foram obtidos através da pesquisa apresentada. Segundo os resultados obtidos através dos questionários, 86,5% expuseram um aumento nos gastos com energia elétrica, 73,4% com supermercado e 55,5% com as contas de água. Além disso, mais da metade (50,4%) relatou um aumento nos gastos com internet e 48% das contas de gás (DIEESE, 2023).

A pesquisa realizada pelo DIEESE (2023) trouxe significativas contribuições ao debate do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19, uma vez que apontou dados esclarecedores acerca de assuntos de grande relevância para o tema. Ressalta-se que o levantamento de informações a respeito da jornada de trabalho,

gastos adicionais, saúde mental durante o período de isolamento, saúde física e falta de estruturas ergonômicas, entre tantos outros indicadores que foram levantados, se fazem muito úteis para exemplificar os debates relacionados à temática em questão.

Ademais, no que tange a temática deste presente estudo, a qual aborda o impacto do teletrabalho na vida das mulheres trabalhadoras, faz-se necessário retomar e discorrer acerca das desvantagens “Interrupções” e “Sobrecarga” anteriormente citadas (TST, 2020), visto que estas impactam significativamente a vida das mulheres trabalhadoras, as quais foram forçadas a lidar com a atenuação das disparidades de gênero no contexto imposto pela pandemia.

Sabe-se que na maior parte das composições familiares, o cuidado com os filhos é historicamente designado às mulheres, portanto, no cenário vivido, de isolamento social, com as escolas e creches fechadas e os trabalhos presenciais migrando para o remoto, as residências se tornaram o principal centro de convívio familiar. Diante disso, as mulheres foram afetadas com as interrupções ao longo do expediente de trabalho, fossem elas feitas pelos filhos ou cônjuges, os quais tradicionalmente buscam a figura feminina para resolver questões da casa e pedir que tarefas sejam realizadas (ABREU; JUNQUEIRA, 2020)

No que tange à sobrecarga, além daquela imposta pelo próprio trabalho, que durante a pandemia também aumentou, já que a delimitação da jornada de trabalho não ficava muito clara, as mulheres também sofreram com a exacerbada sobreposição das tarefas domésticas, pois são responsáveis por todo cuidado da casa e dos filhos/cônjuges. (BONELLI; MARINHO, 2020). Além de executarem as tarefas do dia a dia para a manutenção do lar, elas também são responsáveis pelo pensamento estratégico por trás da realização dessas tarefas, o que demanda muito tempo. Por exemplo, além de cozinhar as refeições, ajeitar a mesa e lavar a louça, elas também precisam programar todo o cardápio da semana, se preocupar com a diversidade alimentar e fazer a compra dos itens necessários para fazer as refeições.

Diante do exposto, o próximo capítulo buscou fazer um recorte sobre o debate de gênero e discutir acerca das desigualdades que as mulheres enfrentam, principalmente no mercado de trabalho. O foco principal do capítulo em questão está relacionado ao entendimento de conceitos importantes para essa discussão, como a divisão sexual do trabalho, hierarquia entre os sexos e trabalho produtivo *versus*

trabalho reprodutivo e como estes atuam na vida das mulheres e na nossa sociedade.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA: O DEBATE DE GÊNERO

A divisão sexual do trabalho é um conceito que permeia a vida laboral das mulheres em todo o mundo. Segundo Kergoat e Hirata (2007), esse conceito surgiu com o feminismo francês e se aplica a uma acepção sociográfica, isto é, busca compreender e analisar a distribuição de gênero no mercado de trabalho e como está correlacionada com a também desigual distribuição das tarefas domésticas e cuidados com a casa entre homens e mulheres. Porém, para as autoras, é preciso ir além, não basta apenas constatar a existência dessa desigualdade, faz-se necessário mostrar que esta é sistematizada e alimentada pelo nosso modo de produção capitalista. Além disso, é preciso refletir sobre os processos em que a sociedade absorve essa desigualdade para hierarquizar as atividades, criando um sistema de gênero.

Dessa maneira, Kergoat e Hirata (2007) acrescentam que a divisão sexual do trabalho é modulada de maneira histórica e social, sofrendo alterações através do tempo e da cultura. Assim, tal questão é decorrente das relações sociais entre os sexos construídas ao longo dos anos, sendo um fator prioritário para a sobrevivência estrutural dessa relação de poder. Esse conceito apresenta como principal característica a designação de papéis, conferindo aos homens a responsabilidade pela produção do sistema e às mulheres a reprodução, atribuindo, simultaneamente, funções com maior valor social ao gênero masculino.

Segundo Teixeira e Alegri (2021), as mudanças no modo de produção também trazem alterações nas relações de produção e reprodução e mostram que a divisão sexual do trabalho também possui uma variável econômica. A atual fase do capitalismo, definida pela financeirização e pelo neoliberalismo, evidencia ainda mais essa dependência que o capital tem de todo o sistema de reprodução exercido pelas mulheres, já que as mulheres se encontram confinadas em suas casas cuidando da reprodução social sem serem remuneradas. Além de tudo, a economia neoliberal desvaloriza o trabalho reprodutivo e torna as pessoas que o prestam invisíveis, já que as atividades feitas fora da esfera mercantil, não possuem valor econômico.

Seguindo a linha de raciocínio estabelecida, em que o capitalismo depende do trabalho invisível das mulheres no domicílio. De acordo com autora, a divisão sexual

do trabalho deve ser analisada a partir de dois princípios organizadores: o princípio da separação, que demonstra a existência de trabalhos identificados como de homens e trabalhos de mulheres, em que o espaço público pertence aos homens e as mulheres confinadas ao espaço privado, da casa; e o princípio hierárquico, o qual diz respeito ao valor atribuído ao trabalho masculino e ao feminino, em que a sociedade determina que a produção realizada por homens tem mais valor do que a realizada pelas mulheres (KERGOAT, 2003).

De acordo com Kergoat (2003), esses princípios mostram o rebaixamento do gênero ao sexo biológico, reduzindo as práticas da nossa sociedade em papéis sociais determinados pelo sexo. A autora ainda acrescenta que as relações sociais de sexo e a divisão sexual do trabalho são dois conceitos indissociáveis, que formam todo um sistema, pois a divisão sexual do trabalho, na verdade, é o que desafia as relações sociais de sexo. Assim, essas relações sociais se baseiam, antes de tudo, numa relação de hierarquia entre os sexos, mostrando um vínculo de dominância, em que as diferenças entre as práticas realizadas pelos homens ou mulheres são construções sociais.

Mediante ao exposto, após o destaque de importantes conceitos relacionados à questão do gênero, é possível, neste momento, analisar de que maneira a pandemia de Covid-19 afetou a vida das trabalhadoras brasileiras.

Sabe-se que o contexto pandêmico alterou diversas esferas da vida, inclusive, e principalmente, as do trabalho e do cuidado na sociedade. Segundo uma pesquisa realizada pela Sempre Viva, uma organização feminista, em parceria com a organização Gênero e Número (GÊNERO E NÚMERO E SOF, 2020), entre tantas dimensões de desigualdades vivenciadas pelas mulheres durante esse período, a sobrecarga de trabalho doméstico e reprodução de cuidado foram as questões mais sentidas no decorrer dessa fase de isolamento social. Nessa pesquisa, as instituições levantaram alguns dados extremamente importantes para entender como as relações de poder entre os sexos se evidenciaram devido à mudança de paradigma laboral resultante desse isolamento social.

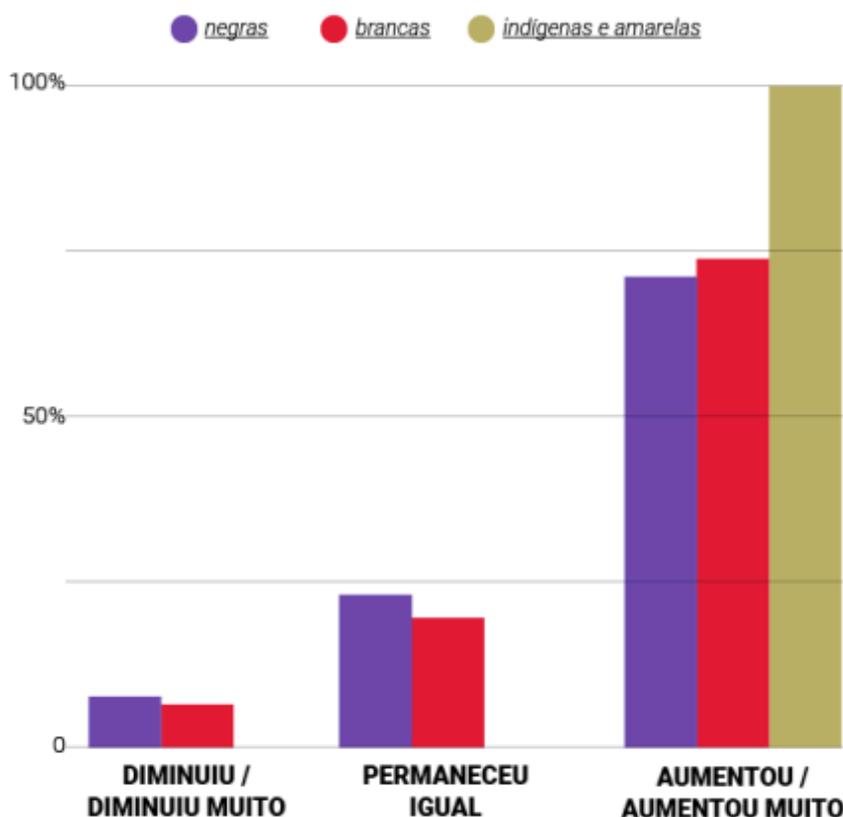
Essa pesquisa foi realizada com mais de 2.500 mulheres através de um questionário online. Sendo que, dessas mulheres 85% moravam em área urbana contra 15% na área rural, mais da metade delas (54%) são trabalhadoras e responsáveis por 50% ou mais da renda da casa (GÊNERO E NÚMERO E SOF,

2020).

Os resultados do trabalho em questão apontaram que 50% das mulheres brasileiras entrevistadas passaram a cuidar de alguém durante a pandemia e 72% afirmaram um aumento na necessidade de monitoramento e companhia de outras pessoas, sejam elas crianças, idosos ou pessoas com deficiência (PCD's). No que tange aos dados relacionados ao trabalho doméstico e ao cuidado realizado pelo gênero feminino de forma não remunerada dentro do ambiente doméstico, foi evidenciado que 47% das mulheres afirmaram ser responsáveis pelo cuidado de outra pessoa, sendo 57% delas responsáveis pelo cuidado de filhos com até 12 anos e 6,4% de outras crianças, sendo que destas, 60% são negras (GÊNERO E NÚMERO E SOF, 2020).

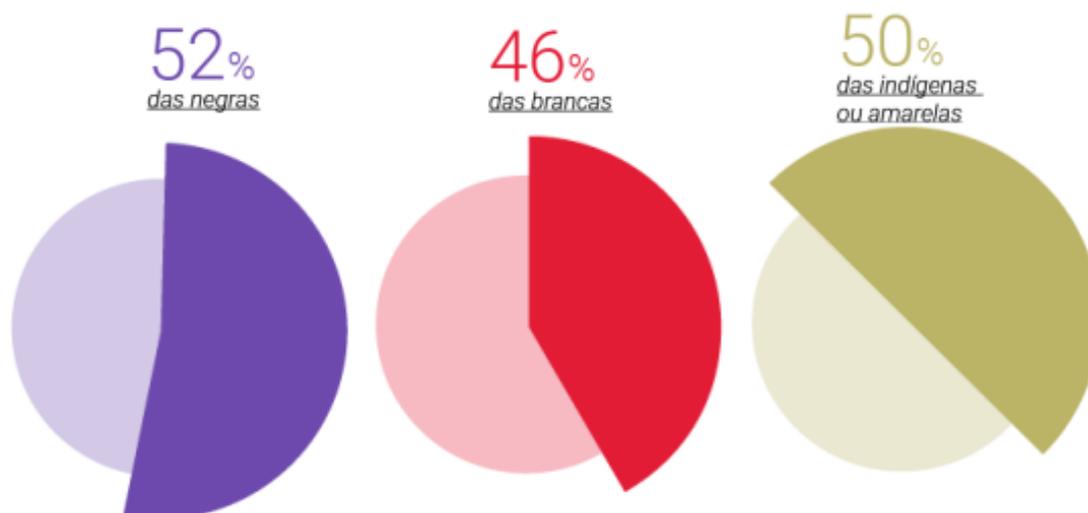
Os gráficos abaixo ilustram os dados apresentados acima:

Gráfico 4: Entre as que cuidam, a percepção sobre o trabalho de monitorar ou fazer companhia dentro do domicílio.



Fonte: Gênero e Número e SOF - Sem Parar: O trabalho e a vida das mulheres na pandemia (2020, p.12).

Gráfico 45: Mulheres que passaram a se responsabilizar pelo cuidado de alguém.



Fonte: Gênero e Número e SOF - Sem Parar: O trabalho e a vida das mulheres na pandemia (2020, p.11).

De acordo com os dados acima mencionados, é possível observar que as mulheres ocupam o lugar de responsabilidade pelo cuidado de pessoas, sendo estas de seu núcleo familiar ou não. Os números ainda destacaram que essa questão da divisão sexual do trabalho, na sociedade brasileira, é marcada também pelas dimensões de raça e classe social. Dessa maneira, segundo Hirata (2014), faz-se necessário discutir os aspectos da relação entre trabalho e gênero utilizando uma conceitualização que integra em uma só unidade os tópicos de sexo, raça e classe, proporcionando, assim, uma complexidade maior às vivências femininas ao englobar mais dimensões às relações de poder.

Além das questões até aqui discutidas, sabe-se que o âmbito profissional sempre foi um espaço de muitos desafios para as mulheres, desde o começo da jornada feminina no trabalho, a conquista pelo espaço foi carregada de obstáculos. Em vista disso, para que haja compreensão das perturbações que a pandemia de Covid-19 causou, econômica e socialmente na vida das mulheres, é preciso analisar a construção social da mulher no mercado de trabalho.

Tendo isso em vista, é interessante compreender que a entrada das mulheres no mercado de trabalho é feita através da combinação de 3 fatores principais: as próprias oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho, a condição socioeconômica dessas mulheres e as condições delas conseguirem realizar as tarefas no âmbito da reprodução. Dessa forma, quanto menor o nível socioeconômico e o conseqüente menor acesso às políticas públicas, mais difícil se

torna para essa mulher adentrar-se no mercado de trabalho, tendo o acesso às estruturas produtivas dificultado enquanto os aspectos reprodutivos são reforçados (TEIXEIRA; ALEGRI, 2021).

O percurso da mulher no mercado de trabalho sempre esteve em constante conflito com a sua relação familiar, desde a inserção até os tempos atuais. Observa-se que a mulher, a partir do seu ingresso no meio laboral, sempre desempenhou a “famosa dupla jornada de trabalho” - fora e dentro de casa - a qual exige demasiado tempo, esforço e dedicação.

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho também é assombrado pelos cargos menos remunerados e com piores condições de trabalho, isso porque ao tornar o trabalho reprodutivo invisível, e colocar nas mulheres a total responsabilidade pela reprodução, faz com que ao entrar no âmbito produtivo, elas tenham a obrigação de criar maneiras de estarem presentes na esfera reprodutiva também (TEIXEIRA; ALEGRI, 2021)

Neste sentido, destaca-se que, de maneira histórica e social, a responsabilidade de realizar o chamado "trabalho invisível" sempre recaiu sobre as mulheres. Portanto, é possível inferir que o conceito de divisão de tarefas entre os membros da família ainda não é uma questão legítima e colocada em prática.

O reconhecimento da mulher como pilar estrutural para a sustentação da economia vem da medição do tempo de trabalho remunerado e não remunerado. A partir desses indicadores, ficará evidente que as tarefas domésticas precisam passar a ser compartilhadas, pois elas não sofrem mudanças significativas há muito tempo. As mulheres ainda gastam mais que o dobro de horas que os homens em afazeres domésticos por semana, sendo 22h e 10h gastas respectivamente. Somado a isso, tem-se que ao totalizar as horas de trabalho em atividades remuneradas e não remuneradas, o tempo gasto pelas mulheres é de 6h semanais a mais que o dos homens (TEIXEIRA; ALEGRI, 2021).

Adicionalmente, outra pesquisa que agrega muito ao tema discutido foi realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em 2021, abrangendo o tema das desigualdades no mercado de trabalho e a pandemia de COVID-19. O objetivo principal do estudo era avaliar o impacto da crise sanitária nos três recortes principais das desigualdades brasileiras presentes no mercado de trabalho - raça, gênero e idade (COSTA, BARBOSA e HECKSHER, 2021).

Tal pesquisa faz uso dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de

Domicílio (PNAD) contínua preparada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e atesta que as crises afetam a população brasileira de maneira díspar. Dessa forma, esse estudo se faz interessante para o presente trabalho de conclusão, pois prova que os efeitos da pandemia de COVID-19 afligem as mulheres brasileiras de maneira mais acentuada. Primeiro, o estudo analisa a taxa de participação por sexo e raça no segundo semestre, nos períodos de 2012 (ano de surgimento da PNAD contínua) a 2020, constatando que a variável de participação é um marcador das diferenças expressivo para o recorte de gênero, mas não para o recorte racial. Segundo o IPEA, desde quando essa metodologia é medida, os homens já apresentavam taxa de participação mais elevada que as mulheres, sendo 22 p.p a mais. Já em 2020, a participação dos homens foi de 19 p.p a mais que a das mulheres, mas é interessante observar que o ano de início da pandemia mostrou uma queda geral das participações (COSTA, BARBOSA e HECKSHER, 2021).

Portanto, infere-se que com a pandemia de COVID-19 o mercado de trabalho sofreu muitas oscilações e, ao realizar o recorte de gênero, constata-se que as mulheres sentiram ainda mais o efeito das crises sanitária e econômica. Visto que, apesar dos indicadores de participação do mercado de trabalho já marcarem a desvantagem das mulheres nesse âmbito, a situação piorou com a pandemia, pois a proporção de ocupadas entre o total de mulheres atingiu um patamar abaixo de 40%. Adicionalmente, a pesquisa ainda mostrou que as mulheres possuem menor taxa de entrada nas ocupações historicamente e em 2020, esse desequilíbrio de gênero se manteve (COSTA, BARBOSA e HECKSHER, 2021).

Afere-se que as minorias sociais que mais estão propensas a perder seus empregos são negros, mulheres e jovens. Em vista disso, não é uma surpresa quando os dados mostram que durante a crise econômica de 2020, a qual se consolidou devido à pandemia, esses são os grupos com os indicadores mais defasados, mostrando que sua vulnerabilidade aumenta ainda mais em tempos de crise (COSTA, BARBOSA e HECKSHER, 2021).

3. MUDANÇA DO PARADIGMA LABORAL DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19 E OS IMPACTOS NA QUESTÃO DO GÊNERO.

Este capítulo tem o objetivo de discorrer sobre os impactos que a mudança na modalidade de trabalho vigente durante a crise de Covid-19 causou na vida das mulheres trabalhadoras, as quais se viram forçadas a mudar sua realidade laboral, buscando, assim, evidenciar a intensificação da desigualdade de gênero nesse contexto.

É possível perceber que a pandemia de coronavírus intensificou algumas crises já existentes na realidade nacional, escancarando as desigualdades históricas gravadas no Brasil. Ao entender a vida na esfera doméstica, é imprescindível a abordagem dessas relações de poder e formas de dependência, que são cruzadas pelos recortes de gênero, raça e classe (MOREIRA, 2020).

Nesta mesma direção, Schwarcz (2020 *apud* MOREIRA, 2020), aponta que é importante questionar o contexto doméstico sem ignorar as tensões previamente existentes, posto que pôr em evidência a pressuposta harmonia existente nos moldes tradicionais de família acaba por invisibilizar as desigualdades presentes na sociedade brasileira.

Apesar do teletrabalho ser considerado uma modalidade de trabalho flexível, por conceder maleabilidade dos horários da jornada de trabalho, ele afeta as mulheres de maneira mais severa, provocando um esgotamento físico e psicológico maior, já que existe o dever da conciliação do trabalho produtivo com o reprodutivo. Essa tarefa de ser mãe, dona de casa e profissional acarreta um prejuízo na busca por metas no âmbito ocupacional. Posto isso, sabe-se que a modalidade do teletrabalho foi um caminho que permitiu a sobrevivência de algumas economias mundiais durante a pandemia e a partir desse estopim, vem crescendo como alternativa de modalidade para as empresas (CUSTÓDIO; ARAÚJO, 2021).

No contexto pandêmico, vivenciado mundialmente, os ofícios de cuidado se misturaram com as rotinas de teletrabalho e *homeschooling*, promovendo uma sobrecarga de trabalho às mulheres por conta da atribuição dos cuidados com os filhos e afazeres domésticos. Isso ocorreu, uma vez que na circunstância de isolamento social, com as pessoas da família em casa, com creches e escolas fechadas e serviços de saúde limitados, as mulheres ficaram encarregadas dos

cuidados, os quais agora foram multiplicados, e atividades domésticas, para além de seu trabalho remunerado (CUSTÓDIO; ARAÚJO, 2021).

Com esse estreitamento dos ângulos familiares e profissionais, as demandas do trabalho acabaram por interferir ainda mais no tempo disponível das mulheres. Isso porque, elas tiveram que tentar conciliar o trabalho produtivo com o trabalho reprodutivo, que consiste no cuidado com a casa e com os filhos, tudo ao mesmo tempo e no mesmo lugar, devido ao isolamento social. Com isso, também é preciso entender a dificuldade que os filhos apresentam de perceber os limites do trabalho das mães, exigindo constante atenção e dificultando o foco nas tarefas do trabalho remunerado (ABREU; JUNQUEIRA, 2020).

Como levantado anteriormente, a categoria de análise "gênero" não funciona separada de outros marcadores de poder, dessa maneira, deve-se levar em conta a herança colonial persistente no país para compreender como a nova realidade laboral atinge de maneiras distintas mulheres inseridas em diferentes contextos sociais e econômicos. Considerando a hipótese de que o teletrabalho durante a pandemia afetou as mulheres de maneira negativa, faz-se necessário analisar algumas pesquisas nesse sentido, buscando identificar o impacto da categoria de gênero sob os efeitos da redefinição laboral no contexto pandêmico.

Segundo a Agência Brasil (2020), uma agência de notícias brasileira, o uso do *home office* foi adotado por 46% das empresas nacionais, o que acabou por acentuar a desigualdade social existente. Além disso, uma pesquisa realizada pelo Datafolha em conjunto com a C6 Bank (C6 BANK NOTÍCIAS, 2020), mostrou que as classes econômicas mais altas foram as que mais conseguiram aderir ao *home office*, configurando pouco mais que a metade dos trabalhadores desse grupo. Entretanto, apenas 29% dos trabalhadores da classe C puderam trabalhar remotamente e em relação às pessoas das classes mais baixas, somente 26% destas.

Ademais, conforme aponta Lemos (2020) faz-se necessário analisar as questões das relações de desigualdade de gênero, classe e raça refletidas pela pandemia e pela adesão ao trabalho remoto. Isso se deve ao fato de que o trabalho remoto no contexto de pandemia teve diversos efeitos na relação entre o trabalho e a vida familiar dos trabalhadores, afetando particularmente as mulheres. Sabe-se que historicamente as mulheres carregam a responsabilidade pelos cuidados com os filhos e com a casa, tendo uma taxa de realização de atividades domésticas

extremamente superior à dos homens. Esses aspectos mostram que a repentina necessidade de ter que trabalhar em domicílio e conciliar o trabalho produtivo com os afazeres domésticos, bem como com o cuidado dos filhos aumentou ainda mais a sobrecarga presente na vida das mulheres.

Essa questão pode ser comprovada a partir de uma pesquisa realizada com 14 mulheres dentro da faixa etária de 35 a 55 anos, por meio de uma plataforma digital. O trabalho em questão, desenvolvido por Lemos (2020) teve o intuito de compreender quais os impactos que a adoção do teletrabalho durante o isolamento social causado pela COVID-19 teve no conflito trabalho-família. Destaca-se que a maioria das mulheres entrevistadas são do Rio de Janeiro e se enquadram no grupo de trabalhadoras que cumpriam suas funções de maneira presencialmente e, por conta da pandemia, tiveram que se adaptar ao teletrabalho.

O público-alvo desse projeto abrangeu mulheres com carreiras consolidadas, que atuassem em diferentes áreas, sendo ainda pertencentes a diferentes conjugações familiares (mulheres casadas, solteiras, viúvas, divorciadas, com ou sem filhos). A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas de 20 a 40 minutos, tendo como foco principal perguntas relacionadas à rotina de trabalho, antes e depois da pandemia, e que abordavam as estratégias utilizadas para conciliar o trabalho e a vida pessoal nesse novo cenário (LEMOS,2020).

No que diz respeito aos resultados, um importante ponto a se destacar é que 100% das entrevistadas relataram aumento no volume de trabalho durante o período em questão, não estando este relacionado apenas ao aumento da demanda de trabalho produtivo. Tal dado mostra-se em consonância com a literatura da área (LEMOS,2020) e com a hipótese dessa pesquisa, uma vez que a situação não usual na qual o *home office* foi instaurado acabou por combinar as demandas do trabalho produtivo com as demandas dos cuidados da casa e dos filhos. Além disso, o isolamento social, que fez com que toda a família ficasse junta em casa, demonstrou que muito dessa sobrecarga ocorreu devido à realização das tarefas domésticas exigidas e à atenção demandada pelos filhos, que também passaram a estudar remotamente.

Entretanto, ao ouvir as entrevistadas, foi relatado que o aumento dessa carga de trabalho, de maneira geral, não causou uma intensificação do conflito trabalho-família. Uma parte das mulheres apontou ter gostado da oportunidade de permanecer mais próximas à família, tendo mais tempo para fazer outras atividades

de lazer, mesmo que se sentindo sobrecarregadas (LEMOS, 2020).

Outro importante resultado a se (LEMOS, 2020), destacar é que os relatos indicaram uma maior participação masculina nos cuidados durante a pandemia. Ressalta-se que, conforme destacado pela literatura, a divisão dos afazeres entre os parceiros é uma das chaves principais para que haja conciliação entre o âmbito familiar e o de trabalho, considerando mulheres que trabalham. No entanto, é importante indagar se a ajuda masculina e o início da divisão de tarefas presentes na pandemia irão permanecer no cenário pós pandêmico.

É importante retomar que as relações de gênero, raça e classe andam juntas quando se realiza o recorte das vulnerabilidades sociais. Segundo Teixeira e Alegri (2021) as mulheres que pertencem aos grupos mais frágeis da sociedade e ocupam os cargos mais precários do mercado de trabalho, são as que mais sofreram com os impactos da pandemia de COVID-19 e as medidas protetivas tomadas como o confinamento.

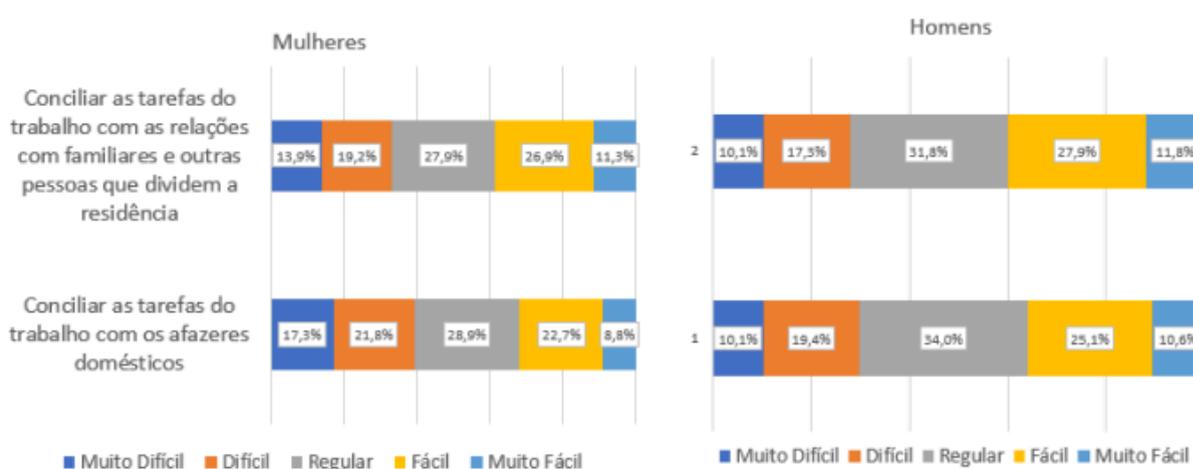
Por isso, é importante compreender como a pandemia afeta negativamente as mulheres, mas em proporções diferentes. O isolamento social revelou que o *home office* pôde ser realidade de um seletivo grupo de mulheres, que tinham o privilégio de conseguir desempenhar suas atividades de maneira remota, em oposição às mulheres que trabalham em outras residências ou no campo dos serviços essenciais (TEIXEIRA; ALEGRI, 2021).

A PNAD contínua (1º trimestre de 2020, *apud* TEIXEIRA; ALEGRI, 2021) mostrou que dentre as mulheres ocupadas mais de 13% exerciam atividades em empregos domésticos, sendo mais de 60% dessas mulheres pretas e pardas, escancarando as desigualdades de gênero, raça e classe que esse grupo de mulheres são submetidas e que foram acentuadas pela crise de COVID-19. Além disso, os dados mostram que dentre os trabalhos mais afetados pela pandemia está o trabalho doméstico remunerado, no qual mais de 1,07 milhão de mulheres perderam seus empregos em 2020.

A pesquisa realizada pela DIEESE (2023) sobre o teletrabalho no setor bancário realizou um recorte de gênero interessante na análise dos dados obtidos. Foi questionado aos participantes acerca das dificuldades enfrentadas com a conciliação do trabalho *home office* com as relações familiares, em razão da reclusão nos domicílios devido ao isolamento social. Dito isso, os dados mostram que 27,4% dos homens apontaram que estava difícil ou muito difícil adaptar o

teletrabalho com o convívio familiar, enquanto 29,5% relataram ser difícil ou muito difícil conciliar o *home office* com os afazeres domésticos. Entretanto, para as mulheres esses números percentuais são maiores, sendo 33,1% e 39,1% respectivamente, como ilustra o gráfico abaixo:

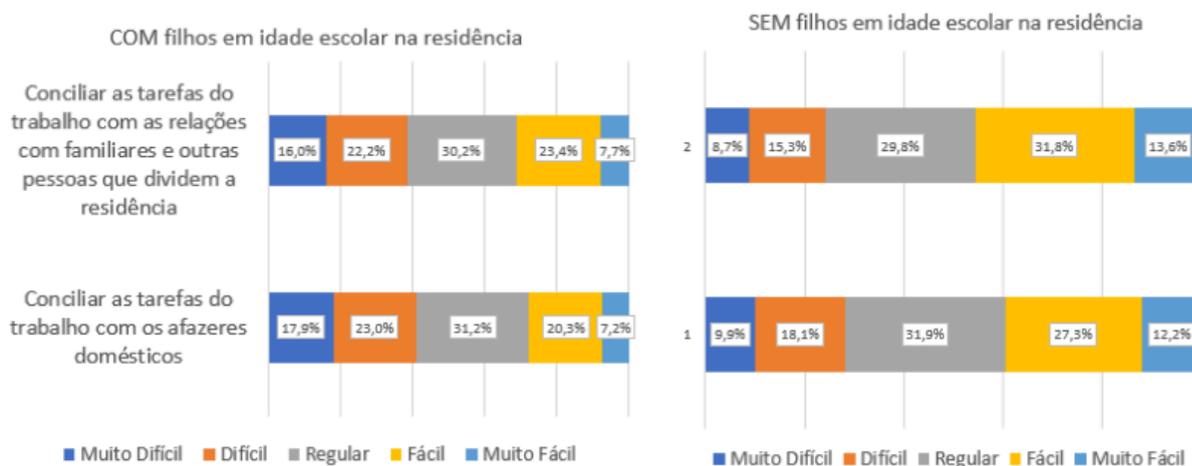
Gráfico 6: Distribuição dos(as) respondentes segundo dificuldade de conciliação do trabalho em home office com as relações familiares e afazeres domésticos, por sexo



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE – II Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as) (2023, p.28).

Ademais, a dificuldade de adequação do trabalho reprodutivo com o produtivo durante a pandemia de COVID-19 também foi assegurada por outro indicador da pesquisa. De acordo com os resultados, essa dificuldade se evidencia nos respondentes que possuem filhos em idade escolar. Portanto, conciliar o trabalho *home office* com o convívio entre os moradores da residência foi muito difícil ou difícil para 24% daqueles que não tinham filhos em idade escolar e para 38,12% dos que tinham. Já em relação à conciliação do trabalho com as tarefas domésticas, tem-se que 28% dos respondentes que não tinham filhos em idade escolar acharam muito difícil ou difícil fazer, enquanto 41% dos que tinham filhos nessa idade relataram essa dificuldade. Como pode ser observado no gráfico abaixo (DIEESE, 2023)

Gráfico 7: Distribuição dos(as) respondentes segundo dificuldade de conciliação do trabalho em home office com as relações familiares e afazeres domésticos, segundo presença ou não de filhos em idade escolar



Fonte: Contraf-CUT e DIEESE – II Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as) (2023, p29).

Agregando ao quadro de dados levantados sobre o tema, a pesquisa Sem Parar, realizada em 2020, retratou de 53% das respondentes continuaram trabalhando em casa com a manutenção do salário após a imposição de isolamento social, enquanto 16% delas relataram estar em casa sem trabalho e ter um prejuízo na renda por conta desse cenário. O acesso à renda foi afetado pela crise econômica e sanitária e depende do tipo de atividade desempenhada e das relações de trabalho estabelecidas. Percebe-se, então, que para muitas mulheres (40%) havia a percepção de que não daria para garantir os gastos essenciais, sendo destas 22% negras (GÊNERO E NÚMERO E SOF, 2020).

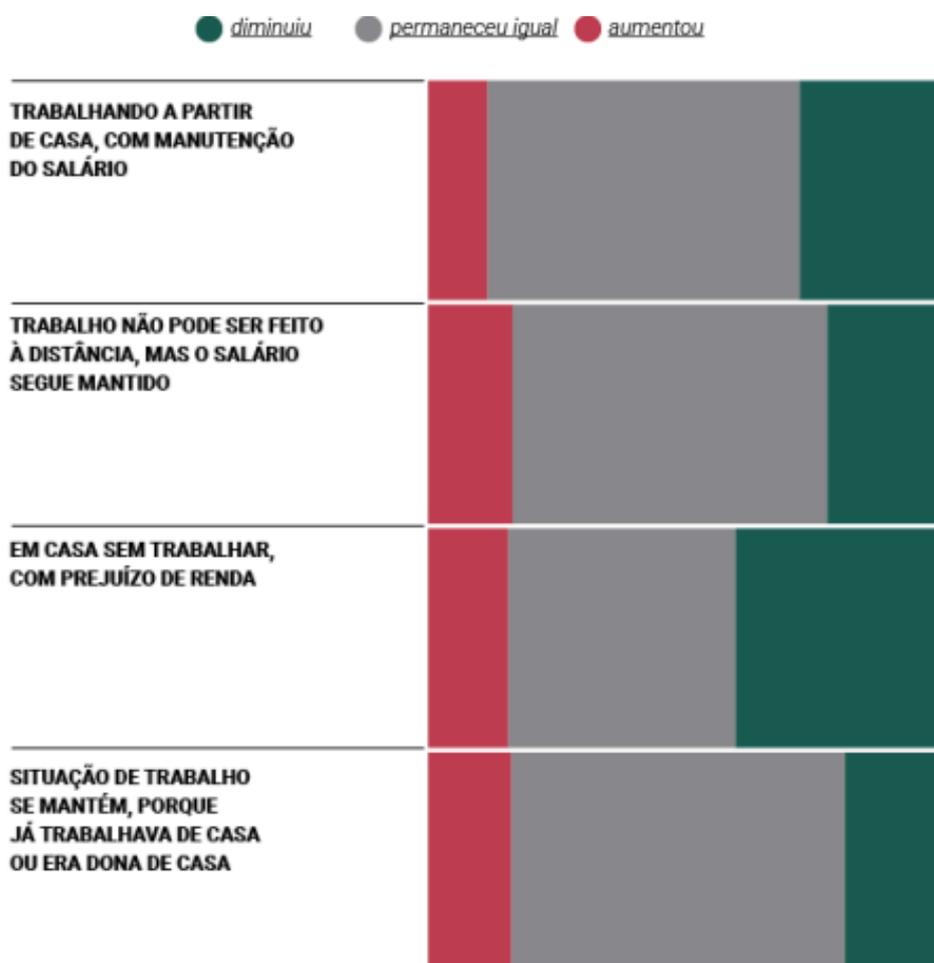
Em relação ao aumento dos gastos devido à migração para o teletrabalho e o contexto de crise vivenciado no Brasil, tem-se que 43% das mulheres que não achavam que a sustentação do lar estava em risco, ainda sim perceberam um aumento significativo nos custos de manutenção da casa. Esse número mostra que mesmo com uma situação financeira estável, as famílias ainda sentiram o impacto da crise nas finanças, devido à maior presença dos moradores nas casas e à continuidade de seu funcionamento. Tendo em vista que ter a renda afetada no meio de uma pandemia mundial e ainda ter que se responsabilizar pelo trabalho remunerado, as tarefas domésticas e os cuidados com terceiros não é uma tarefa fácil, para 61,5% das mulheres essa realidade dificulta o desenvolvimento do trabalho profissional, enquanto para 4% delas inviabiliza totalmente o trabalho (GÊNERO E NÚMERO E SOF, 2020).

O volume de trabalho doméstico e tarefas de cuidados aumentou durante a

pandemia e estão correlacionadas, já que a responsabilidade com o cuidado de terceiros acaba por acentuar o trabalho doméstico. Portanto, a pesquisa mostra que dentre as respondentes 35,7% são as únicas responsáveis pela realização do trabalho doméstico e de cuidado, considerando que 11% das mulheres da pesquisa disseram morar sozinhas (GÊNERO E NÚMERO E SOF, 2020).

Tal informação ajuda a compreender a necessidade de um debate mais assíduo acerca da divisão de tarefas domésticas entre os moradores da residência. A pandemia ajudou a alarmar essa situação, visto que 64% das respondentes alegaram não haver qualquer tipo de mudança na distribuição de tarefas, 23% afirmaram que houve uma diminuição na participação de outras pessoas nas tarefas domésticas e cuidados, enquanto apenas 13% relataram uma melhora na distribuição. Abaixo segue um gráfico ilustrativo das percepções de mudança na distribuição das tarefas comparadas com a condição salarial das correspondentes:

Gráfico 8: Condição salarial x divisão das responsabilidades



Fonte: Gênero e Número e SOF - Sem Parar: O trabalho e a vida das mulheres na pandemia (2020, p.38).

Interessante notar as percepções sobre a divisão de responsabilidades são variadas entre as mulheres que conseguiram realizar o isolamento social. Os dados apontam que 41% das mulheres que mantiveram o isolamento social e continuaram recebendo a remuneração completa, porém o trabalho não podia ser realizado à distância perceberam que houve uma diminuição no compartilhamento das tarefas, enquanto 29% das mulheres que já trabalhavam de casa ou são donas de casa também relataram uma diminuição na divisão (GÊNERO E NÚMERO E SOF, 2020).

Apesar do Brasil ter começado a se readaptar à volta das atividades desde o fim de 2021, a Organização Mundial da Saúde só declarou o fim da pandemia de COVID-19 em maio deste ano. Dessa forma, é pertinente para este estudo a análise de dados extraídos da pesquisa complementar da PNAD Contínua de 2022, realizada no 4º trimestre, “2022 Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais”, para assimilar a situação do teletrabalho no Brasil com o início da retomada ao presencial. Esses dados foram extraídos e tratados pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia e Trabalho (CESIT) (2023).

É interessante notar que ao final de 2022 8,6 milhões de brasileiros se encontravam na situação de trabalho remoto, sendo que 60,6% eram mulheres (por volta de 5,2 milhões). Dessa maneira, entende-se que mesmo depois da volta ao presencial, as mulheres continuam sendo maioria na modalidade de teletrabalho. Além disso, a PNAD traz o dado de local de exercício do trabalho, no qual 13% das mulheres brasileiras trabalham remotamente, mais que o dobro da realidade masculina nessa categoria de trabalho, que fica em 6% (CESIT, 2023)

Ao analisar a frequência de trabalho em casa, consta que 8% das mulheres brasileiras trabalharam em casa pelo menos 1 vez por semana, em comparação com 5% dos homens. E na questão de horas trabalhadas durante o período de teletrabalho, a pesquisa demonstra que a carga horária da maioria das mulheres (52,7%) é de 40 a 44 horas, todavia, 4,9% trabalham de 45 a 48 horas e mais de 10% das mulheres brasileiras (11,1%) trabalham 49h ou mais de maneira remota (CESIT, 2023).

Esses dados apontam que, além das mulheres sofrerem mais com os impactos negativos do regime de teletrabalho, como discutido neste estudo. No

Brasil, elas também são maioria presente nesse contexto laboral. À vista disso, é de extrema importância que medidas sejam elaboradas para que esses conflitos e vulnerabilidades as quais as mulheres são submetidas sejam atenuados com o tempo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo compreender o impacto causado pela pandemia da COVID-19 e pela repentina mudança do trabalho presencial para o *home office*, devido às recomendações da Organização Mundial da Saúde de manter o isolamento social, na vida das mulheres trabalhadoras brasileiras.

Trata-se de um tema muito atual, visto que a pandemia acabou em 2021 e até hoje a sociedade está colhendo os resultados dos impactos causados por ela. Por isso, admite-se o potencial inovador desta temática, que visa expor os desafios enfrentados pelas mulheres que tiveram que se adequar à nova realidade pandêmica de ter o trabalho produtivo e o reprodutivo no mesmo ambiente e acontecendo simultaneamente.

Dessa forma, é essencial questionar as diferentes perspectivas que os sexos apresentam ao falarem de suas experiências durante o período de teletrabalho no cenário de pandemia, pois evidencia as consequências da divisão sexual do trabalho e outras formas de opressão que cercam as mulheres.

Este estudo tem grande relevância, pois estudar as desigualdades enfrentadas pelas mulheres e buscar caminhos para amenizá-las é nosso dever como sociedade. Historicamente as desigualdades de gênero se perpetuam e vêm afetando gerações de mulheres brasileiras, cabendo a nós mantermos a luta em busca de igualdade viva.

No que diz respeito aos resultados, as revisões de bibliografia evidenciaram que a pandemia afetou de maneira negativa as mulheres brasileiras que trabalharam de maneira remota no período. Isso porque a conciliação do trabalho produtivo, com a realização dos afazeres domésticos e com a manutenção das relações familiares, se tornaram mais difíceis, principalmente para mulheres com filhos em idade escolar.

Ser profissional, dona de casa e mãe são tarefas que exigem tempo e energia em situações “normais” da vida das mulheres brasileiras, assim, quando ocorre uma crise sanitária, essas questões se intensificam e geram uma sobrecarga física e mental. A sobrecarga experienciada pelas mulheres vem dos dois lados da moeda, tanto do trabalho produtivo quanto do reprodutivo.

A mudança do presencial para o remoto por si só já trouxe uma sobrecarga evidenciada para os trabalhadores, já que o horário flexível que tende a ser uma das vantagens do teletrabalho, quando não monitorado de maneira correta acaba por

ocasionar uma extensão da jornada de trabalho. Além disso, as cobranças durante o trabalho remoto foram maiores e muitos trabalhadores relataram um aumento na demanda de trabalho, o que resultou em danos para sua saúde mental.

No que tange a questão do gênero, a sobrecarga acompanha as mulheres historicamente. A divisão sexual do trabalho é presente na vida das trabalhadoras de todo o mundo e evidencia as desigualdades experienciadas pelas mulheres nas esferas do trabalho produtivo e do ambiente doméstico. Essas duas esferas estão ligadas e as desigualdades que permeiam as mulheres no mercado de trabalho estão diretamente relacionadas à distribuição desigual das tarefas domésticas e de cuidados entre homens e mulheres.

Essa divisão hierárquica entre os gêneros é articulada de maneira histórica e social, e essa construção é a principal responsável pela manutenção dessa relação de poder, na qual as responsabilidades são distribuídas entre os homens e as mulheres de forma hierárquica, atribuindo valor ao que é designado ao homem, isto é, o trabalho produtivo, e tornando invisível o que é designado às mulheres, o trabalho reprodutivo.

O modo de produção capitalista precisa do trabalho reprodutivo realizado pelas mulheres para continuar a reprodução do capital, pois é lucrativo para o sistema que todas as tarefas referentes à reprodução social, as quais são essenciais para a vida em sociedade e para a continuidade do mercado, não sejam remuneradas.

Diante disso, tem-se que a pandemia também agravou a sobrecarga do trabalho reprodutivo, pois as tarefas de cuidados foram multiplicadas, principalmente por se tratar de uma crise sanitária. O número de pessoas dentro das casas a todo o tempo aumentou e, conseqüentemente, as tarefas atreladas a elas, que ficam sob responsabilidade das mulheres para serem realizadas.

Dessa maneira, pode-se concluir que a crise de COVID-19 e a conseqüente e repentina mudança laboral impactaram a vida das mulheres brasileiras de inúmeras formas. Porém, seus principais efeitos foram o aumento da sobrecarga de trabalho, tanto do profissional quanto do doméstico, e um agravamento do conflito trabalho-família.

REFERÊNCIAS

- ABREU, C. JUNQUEIRA, M. R. **A tripla jornada de trabalho da mulher em tempos desse “tal de Home Office”**. 2020. Disponível em: <http://www.sindjus.com.br/atriplajornada-de-trabalho-da-mulher-em-tempos-desse-tal-de-home-office/11175/>. Acesso em: 02/03/2023.
- AGÊNCIA BRASIL. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 07/06/2023.
- BENTLEY, T. A., TEO, S. T., MCLEOD, L., TAN, F., BOSUA, R., & GLOET, M. *The role of organizational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach*. **Applied ergonomics**, 52, 207-215, 2016.
- BONELLI, Maria da Gloria; MARINHO, Rossana. **Gênero, profissões e home office na pandemia**. São Carlos, 2020.
- BRIDI, M. et al. **O trabalho remoto/home office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba, 2020.
- CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO (CESIT), **Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo**. Eugenia Troncoso Leone, Marcelo Weishaupt Proni (organizadores) – Curitiba: CRV | Campinas, SP: Unicamp. IE, 2021. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/images/publicacoes/Livros/centros-e-nucleos/facetado_trabalho_no_brasil_contemporaneo.pdf. Acesso em: 20/11/2023
- COSTA, Joana Simões; BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; HECKSHER, Marcos Dantas. **Desigualdades no mercado de trabalho e pandemia da Covid-19**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 1990. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10786/1/td_2684.pdf. Acesso em: 22/05/2023.
- CUSTÓDIO, Jordana; ARAÚJO, Rafaella. **O REGIME DE TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19: os reflexos no gênero feminino**, 2021.
- C6 BANK NOTÍCIAS. Datafolha/C6 Bank: **Pandemia é pior para mulheres, pretos e pardos e classes mais baixas**, 2020. Disponível em: <https://medium.com/c6banknoticias/datafolha-c6-bank-pandemia-%C3%A9-pior-para-mulheres-pretos-e-pardos-e-classes-mais-baixas-ca116bfd6643>. Acesso em: 15/08/2023.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **II Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as)**. Estudos e pesquisas, São Paulo, SP, nº 105, 15 de março 2023. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2023/estPesq105HomeOfficeBancarios.pdf>. Acesso em: 2 out 2023.

DECI, E. L., CONNELL, J. P., & RYAN, R. M. (1989). *Self-determination in a work organization*. **Journal of applied psychology**, 74(4), 580, 1989.

GALANTI, T., GUIDETTI, G., MAZEEI, E., ZAPPALÀ, S., & TOSCANO, F. (2021). *Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress*. **Journal of occupational and environmental medicine**, 63(7), e426, 2021.

Gênero e Número; Sempreviva Organização Feminista. **Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia**. Relatório. São Paulo; Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <http://mulheresnapandemia.sof.org.br/relatorio>. Acesso em: 22/04/2023.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. In: **Cadernos de pesquisa**, 37, pp 595-609, 2007.

HIRATA, Helena. **Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais**. pp 61-73, 2014.

HUNTON, J. E., & HARMON, W. K. *A model for investigating telework in accounting*. **International Journal of Accounting Information Systems**, 5(4), 417-427, 2004.

IPSEN, C., van VELDHOVEN, M., KIRCHENER, K., & HANSEN, J. P. *Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19*. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 18(4), 1826, 2021.

KERGOAT, D. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. In: Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas, São Paulo, 2003.

LEMOS, A; BARBOSA, A; MONZATO, P. Mulheres em *home-office* durante a pandemia de COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família. In: **Revista de Administração de Empresas**, 60, pp 388-399. São Paulo, 2020.

MOREIRA, L. *et al.* Mulheres em tempos de pandemia: Um ensaio teórico político sobre a casa e a guerra. In: **Psicologia & Sociedade**, 32. Recife, 2020.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEVENDAS – SOBRATT. **Aprovada resolução que regulamenta o teletrabalho no Poder Judiciário**. 2016. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/14062016-aprovada-resolucao-que-regulamenta-o-teletrabalho-no-poder-judiciario/>. Acesso em: 02/08/2021

TEIXEIRA, Marilane; ALEGRI, Thais. A poderosa mão invisível dos cuidados: produção e reprodução em tempos de crise. In: CENTRO DE ESTUDOS

SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO (CESIT), **Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo**. Eugenia Troncoso Leone, Marcelo Weishaupt Proni (organizadores) – Curitiba: CRV | Campinas, SP: Unicamp. IE, 2021. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/images/publicacoes/Livros/centros-e-nucleos/facetas_do_trabalho_no_brasil_contemporaneo.pdf. Acesso em: 20/11/2023

TST. **Teletrabalho**: O trabalho de onde você estiver. Tribunal Superior do Trabalho. Justiça do Trabalho. Material Educativo - 1ª edição: dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 13/05/2023.