

# GÊNERO E TRABALHO: UMA REFLEXÃO SOBRE A MULHER NO CONTEXTO DO HOME OFFICE NA PANDEMIA DA COVID-19

---

**Marlana Carla Peixoto Ribeiro<sup>1</sup>**

## **Resumo**

*Apesar da previsão constitucional da igualdade entre homens e mulheres no Brasil, em muitos contextos ela ainda é irrealizável. No ano de 2020, com a pandemia da Covid-19 no país e o isolamento social dela decorrente, as dificuldades que o gênero feminino ainda vivencia muito se aclarearam, sobretudo no ambiente laboral e na conjuntura do trabalho remoto. O presente artigo visa revelar, por meio de pesquisa bibliográfica, os direitos da mulher trabalhadora que, apesar de formalmente reconhecidos, foram (e ainda continuam sendo) desatendidos, bem como revelar iniciativas que visam enfrentar o tema e diminuir a distância do ideal da equidade de gênero.*

**Palavras-chave:** gênero; trabalho; mulheres; teletrabalho; Covid-19.

## **Abstract**

*Despite the constitutional prediction of equality between men and women in Brazil, in many contexts it is still unachievable. In 2020, with the Covid-19 Pandemic in the*

---

<sup>1</sup> Servidora da Justiça do Trabalho. Graduada em Direito pela Universidade Católica de Goiás (UCG/GO). Pós-graduada em Direito Público pela Universidade de Rio Verde (UniRV). Graduada em Letras pelo Centro Universitário Internacional (UNINTER). Mestranda no Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Educação, Linguagem e Tecnologias da Universidade Estadual de Goiás (PPG-IELT/UEG). E-mail: [marlanacpr@hotmail.com](mailto:marlanacpr@hotmail.com).

*country and the the social isolation resulting from it, the difficulties that the female gender still experiences much was clarified, especially in the work environment and in the remote work environment. This article aims to reveal, through bibliographical research, the rights of working women who, although formally recognized, were (and still have been) unattended, as well as revealing initiatives aimed at addressing the theme and reducing the distance from the ideal of gender equity.*

**Keywords:** *gender; work; women; telework; Covid-19.*

**Sumário:** *1. Introdução. 2. Relações de gênero: abordagem histórica. 3. O trabalho e a desigualdade de gêneros. 4. A pandemia da Covid-19 e a mulher no contexto do trabalho remoto. 5. Exemplos de iniciativas públicas e privadas. 6. Conclusão.*

## 1. Introdução

Histórica e ainda notável é a discussão acerca da situação de inferiorização e subserviência a que se submete a mulher nas sociedades.

Apesar do (recente) reconhecimento e da formal proteção dos direitos da mulher, a discriminação do gênero feminino e a desigualdade de oportunidades permanecem sendo uma realidade no Brasil e em todo o mundo.

Empenha-se grande esforço na edição de normas que contribuam para diminuir o aviltamento da mulher; contudo, ele ainda se manifesta de forma multifacetada e atroz. Yolanda Gómez (2014, p. 148), afirma que “o sistema universal dos direitos humanos tem sido insuficiente para dar uma resposta adequada à especificidade dos problemas e das necessidades de um grupo vulnerável como o das mulheres”.

E na área laboral não é diferente. É fato que a tão conclamada dignidade, consequência de um ambiente de trabalho justo e sadio, passa necessariamente pela igualdade material entre os gêneros.

Contudo, mesmo com a presença cada vez maior da mulher no mercado de trabalho e o reconhecimento de direitos como a estabilidade da gestante, a licença maternidade e a faculdade de amamentar em horário de trabalho, não se pode descurar que o cuidado com os filhos e os afazeres domésticos ainda são atribuídos predominantemente às mulheres; e, conseqüentemente, a fertilidade, a maternidade e outras questões biológicas do gênero se mostram ainda muito relevantes para a entrada, a permanência e a ascensão da mulher no ambiente laboral.

A pandemia do novo coronavírus (Covid-19), recentemente experienciada em todo o mundo, e vivenciada no Brasil desde março de 2020, acabou por realçar as grandes dificuldades que as mulheres ainda enfrentam quando o assunto é labor (seja como empregada ou empreendedora).

O isolamento social – e o trabalho remoto (teletrabalho ou *home office*) dele decorrente – expôs claramente a situação de vulnerabilidade que ainda se encontram as mulheres hodiernas, demonstrando que, mesmo nos tempos atuais, o gênero continua enfrentando enorme assimetria na distribuição das tarefas domésticas e nos cuidados com a família, levando a maior parte das mulheres a executarem jornadas muito extensas de trabalho e, conseqüentemente, a vivenciarem quadros de estresse e ansiedade advindos da sobrecarga.

Infere-se, pois, que, apesar de consideravelmente desenvolvido, nacional e internacionalmente, o sistema de proteção aos direitos laborais da mulher não se mostra ainda plenamente efetivo.

Urgente, pois, são o debate e o aprimoramento dos instrumentos jurídicos e sociais, e sobretudo de (a)posicionamentos culturais, a fim de conferir eficácia material aos direitos humanos das mulheres.

## 2. Relações de gênero: abordagem histórica

É inegável que as diferenças biológicas entre homens e mulheres – e as conseqüentes particularidades fisiológicas de cada um –, ao longo do tempo acabaram sendo social e culturalmente tomadas como fatores de desigualdade, de limitações de direitos e oportunidades, e até mesmo de opressão.

A fertilidade, a possibilidade de procriação, a imposição do cuidado dos filhos historicamente geraram (e continuam a gerar) posicionamentos e práticas discriminatórias contra a mulher e a violação de condições básicas de sua dignidade.

Para a garantia de direitos equânimes a ambos os gêneros, já no Século XX, os Estados passaram a intervir e editar sucessivos instrumentos de proteção.

De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, só pode ser realizado o ideal do ser humano livre, se forem criadas condições que permitam a cada pessoa gozar dos seus direitos econômicos, sociais e culturais, bem como dos seus direitos civis e políticos. Inegável, pois, a primária e inexorável equidade entre os gêneros.

Nesse sentido, a Comissão de Direitos Humanos das Nações Unidas, órgão criado pelos Estados-Membros da ONU com o objetivo de reforçar a promoção e a proteção dos direitos humanos em todo o mundo, atualmente substituída pelo Conselho de Direitos Humanos, determinou que os Estados adotem medidas “modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, tendo em vista alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas consuetudinárias ou de qualquer outra natureza que tenham como base a ideia da inferioridade ou superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens e das mulheres” (Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, *on line*).

Porém, apesar dos esforços, ainda é insuficiente a internacionalização de normas, bem como a aprovação de medidas legislativas e políticas públicas de não discriminação do gênero feminino, pois o simples fato de constar numa norma não significa que haverá respeito nas relações interindividuais, de modo que “o dinamismo da vida real exige uma atenção permanente” (TEIXEIRA NETO, 2013, p. 167). Nesse sentido, Yolanda Gómez afirma que

[...] a realidade reflete que as mulheres continuam a formar um grupo particularmente vulnerável por razão de gênero, como demonstrado nas constantes transgressões que sofrem dos seus direitos. Por outras palavras, apesar do reconhecimento da igualdade formal nos diferentes tratados e convenções sobre direitos humanos, a prática evidencia uma desigualdade real entre o gênero masculino e o gênero feminino (...). (GÓMEZ, 2014, p. 150)

Também nesse sentido, Flávia Piovesan leciona:

Se, para a concepção formal de igualdade, esta é tomada como pressuposto, como um dado e um ponto de partida abstrato, para a concepção material de igualdade, esta é tomada como um resultado ao qual se pretende chegar, tendo como ponto de partida a visibilidade às diferenças. Isto é, essencial mostra-se distinguir a diferença e a desigualdade. A ótica material objetiva construir e afirmar a igualdade com respeito à diversidade. O reconhecimento de identidades e o direito à diferença é que conduzirão a uma plataforma emancipatória e igualitária. A emergência conceitual do direito à diferença e do reconhecimento de identidades é capaz de refletir a crescente voz do movimento feminista, sobretudo de sua vertente crítica e multiculturalista. (PIOVESAN, 2012, p. 73)

Gênero é, pois, uma construção social e cultural, mas com implicações sociais, culturais, políticas, jurídicas, laborais, entre outras; e que interfere diretamente na conquista da dignidade de toda pessoa e na concepção material de igualdade.

### 3. O trabalho e a desigualdade de gêneros

O trabalho é, sem dúvidas, fator de máxima importância na busca pela realização plena dos direitos humanos.

Sobre o tema, Delgado e Ribeiro interpretam a previsão constitucional do Direito do Trabalho e a importância do tema para a realização dos Direitos Humanos, sobretudo da dignidade da pessoa humana:

[...] o Texto Constitucional de 1988 aportou consideráveis avanços de matiz humanitário, sobretudo por identificar o ser humano enquanto centro convergente dos direitos fundamentais, por enaltecer a dignidade enquanto suporte de valor de direitos, além de tornar a justiça social efetivo parâmetro para a concepção plena de cidadania. No prisma internacional, o Direito do Trabalho é considerado uma das vertentes dos Direitos Humanos, além de política social facilitadora da promoção dos postulados éticos intrínsecos à tríade “dignidade, cidadania e justiça social”. Internamente, o suporte constitucional previsto pela Constituição de 1988 ao Direito do Trabalho também foi decisivo para trazer “o ser humano trabalhador ao foco do Direito” e para enaltecer o trabalho digno enquanto direito fundamental. (DELGADO & RIBEIRO, 2013, p. 205)

O Direito do Trabalho é, pois, inegavelmente um instrumento de promoção da dignidade humana – diretriz norteadora do Estado Democrático de Direito –, uma vez que contribui para a inclusão social, a afirmação da identidade individual, a emancipação coletiva e participação sociopolítica do trabalhador, promovendo a fruição e distribuição de renda, e, consequentemente, contribuindo com a justiça social e a cidadania (DELGADO & RIBEIRO, 2013, p. 199).

Há, portanto, uma intrínseca conexão entre as normas laborais e a salvaguarda da dignidade humana; de modo que o progresso (material e social) igualitário dos gêneros inexoravelmente passa pelo Direito do Trabalho.

Apesar da importância do tema, assim como em relação aos direitos civis, somente no século XX é que se pode dizer que houve uma significa-

tiva atenção para a igualdade entre homens e mulheres na área trabalhista (TEIXEIRA NETO, 2013, p. 80).

Mesmo com a introdução da mulher no mercado de trabalho no período da Primeira e Segunda Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945), quando os homens foram para as batalhas e as mulheres passaram a assumir os negócios da família e posições no mercado de trabalho (LESKINEN, 2004, *apud* OST, 2009), somente no final do século é que começaram a discussões acerca das discrepâncias de condições e de salários vivenciadas pelo gênero.

Em 1979, foi aprovada a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, também ratificada pelo Brasil, garantindo à mulher, em seu artigo 11, igualdade de condições em matéria laboral, seja quanto à admissão, função e remuneração, seja em relação à proteção da saúde e segurança (Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, on-line). Porém, ainda que a mulher tenha conquistado proteções trabalhistas formais, ainda se identificam diversos obstáculos ao equânime exercício profissional.

As mulheres ainda convivem com diversas formas de violação de seus direitos laborais: diferenciações desarrazoadas, situações discriminatórias associadas ao gênero na fase pré contratual e no curso do contrato de trabalho (ou atividade profissional) em relação à jornada de trabalho, remuneração, possibilidade de promoção na carreira, entre outras coisas.

Nesse sentido França e Schimanski, inicialmente citando Oliveira (1999, p. 67), destacam:

Para Oliveira (1999, p. 67) “as relações de gênero não são produtos de um destino biológico, mas, antes de tudo, construções sociais que tem uma base material”. Ou seja, homens e mulheres não são grupos diferenciados de indivíduos biologicamente distintos, mas formam dois grupos sociais ligados por uma relação social específica, as relações sociais de gênero, a qual possui uma base material, no caso o trabalho. (...)

As relações de gênero, portanto, se configuram numa construção social e cultural à medida que representam um processo contínuo da produção do poder de homens e mulheres nas diferentes culturas. Sendo assim, percebe-se que as diferenças de sexo repercutem diretamente nas relações de trabalho entre homens e mulheres. (...) Analisar a temática do trabalho segundo uma perspectiva de gênero permite perceber que os papéis sexuais, os quais são socialmente construídos, condicionam a participação dos homens e das mulheres no mercado de trabalho. (FRANÇA & SCHIMANSKI, 2009, p. 70)

As mulheres, na época presente, continuam a perceber uma menor remuneração do que os homens pelo mesmo trabalho. Quanto à divisão social do labor: ainda existem cargos e setores de atividade do mercado formal de trabalho que as mulheres não possuem acesso em razão das particularidades de seu gênero.

É inegável que, enquanto o homem tem no trabalho sua principal atividade, a mulher tenta organizar sua carreira contemplando o equilíbrio entre a vida familiar e profissional, muitas vezes resultando em sobrecarga (BRUSCHINI & LOMBARDI, 2000).

A força da ordem masculina, instalada historicamente na cultura e nas convenções sociais, contribui para manter a lógica de subordinação da mulher, passando no cotidiano, na maior parte das vezes, ao largo de questionamentos (BRUSCHINI, 2007).

Sob esta perspectiva, tanto a divisão de tarefas, quanto a divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres está associada a uma trajetória de subordinação que estabelece uma relação hierárquica entre os sexos, que se apoiam e ao mesmo tempo legitimam relações de força como questões naturais. Nesse sentido, adverte Laís Abramo:

No processo de reprodução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho incidem diversos fatores. Em primeiro lugar aqueles de caráter estrutural, vinculados aos determinantes mais gerais de uma *ordem de gênero* (que inclui não apenas o trabalho como também todas as outras dimensões da vida social) e de uma divisão sexual do trabalho que, ao mesmo tempo em que conferem à mulher a função básica e primordial de cuidar do mundo privado e da esfera doméstica, atribuem a essa esfera um valor social inferior ao do mundo “público”, e desconhecem por completo seu valor econômico. Isso, para as mulheres, não significa apenas uma limitação de tempo e recursos para investir em sua formação profissional e trabalho remunerado, como também está fortemente relacionado a uma subvalorização (econômica e social) do significado do seu trabalho e papel na sociedade.

Os estereótipos de gênero, ou as representações sociais sobre os homens e as mulheres no trabalho são elementos constitutivos dessa ordem de gênero, assim como no processo de reprodução das desigualdades que continuam sendo observadas e vivenciadas pelas mulheres trabalhadores. Esses estereótipos, que em geral desvalorizam a mulher como trabalhadora, continuam tendo forte permanência, a despeito das significativas mudanças que vêm ocorrendo em uma série de indicadores importantes do mercado de trabalho. (ABRAMO, 2007, p. 6-7)

Pesquisa realizada em março de 2020, pela Comissão de Incentivo à Participação Feminina do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, com a colaboração de 119 mulheres, comprovou que mesmo com um maior número de servidoras mulheres (787) do que servidores homens (629), há questões objetivas (predominância de homens ocupando os cargos de maior hierarquia) e subjetivas (sentimento de discriminação, preconceito, desqualificação e/ou preterimento por ser mulher por 41,2% das entrevistadas) a serem enfrentadas.

Mesmo em um órgão público que lida diretamente na observância dos direitos laborais, a discriminação do gênero feminino ainda é muito presente e necessita de especial atenção.

Situações como esta têm demonstrado diariamente, portanto, que é necessário mais do que prever normas, mas também voltar a atenção de toda sociedade ao tema e implementar políticas focais para afastar preconceitos e padrões de comportamento firmados na dominação do gênero feminino.

Sobre o assunto, o ilustre magistrado Platon Azevedo Teixeira Neto (NETO, 2013, p. 167) ensina:

A igualdade deve ser encarada não somente como um princípio com finalidade antidiscriminatória, mas como medida que pode servir para equalizar as relações sociais, com atitudes inclusivas e ações afirmativas. E também a liberdade, entendida não somente como antítese de trabalho forçado, mas como elemento positivo, imprescindível para a valorização do obreiro e para a garantia de uma sanidade física e psicológica. (NETO, 2013, p. 167)

#### 4. A pandemia da Covid-19 e a mulher no contexto do trabalho remoto

O problema da desigualdade entre os gêneros não se encerra com a presença da mulher no mercado de trabalho, mas também com a oferta de condições para que ela nela permaneça e o exerça da melhor forma – levando-se em consideração que, na maioria das famílias, a mulher ainda é a principal responsável pelos cuidados com a casa e com os filhos.

A pandemia da Covid-19 alterou bruscamente o cotidiano da sociedade como um todo, interferindo diretamente nas relações de trabalho.

O isolamento social se tornou uma das principais recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) para minimizar a transmissão do vírus e, desse modo, o Governo Federal editou a Medida Provisória

927/2020, ampliando as possibilidades de trabalho à distância (teletrabalho ou o *home office*).

Devido à inédita e imediata situação, milhões de trabalhadores tiveram bruscamente alterado seu ambiente de trabalho, passando a executar suas atividades laborais na modalidade remota – boa parte sem planejamento em relação à infraestrutura do local de trabalho (isto é, a própria casa), quanto ao material e tecnologias, quanto à duração da jornada de trabalho, entre outras coisas. Somado a isso, também foi necessário interromper o funcionamento presencial de instituições fundamentais para o cuidado dos filhos e dependentes, como creches e escolas.

Em meio a tantas alterações na dinâmica social, muitas trabalhadoras se viram sem condições de se adaptarem às novas condições. Assim, mais uma vez, a assimetria entre os papéis sociais atribuídos a homens e mulheres mostrou que ainda prevalece bem demarcada.

Assim, o trabalho à distância, que (na maior parte dos casos) surgiu como imperiosa necessidade sanitária, deu espaço para eliminação de direitos laborais e gerou implicações para a saúde física e mental de diversas trabalhadoras.

As mulheres, historicamente incumbidas ao trabalho reprodutivo e de cuidados, tiveram que se concentrar em seus domicílios, mais do que nunca sobrecarregadas com as atividades domésticas não remuneradas. Inevitavelmente, a produtividade no trabalho das mulheres declinou drasticamente, acarretando pressões (por parte delas próprias, do empregador e da família), gerando adoecimento psíquico e até mesmo psicossomático.

A pesquisa intitulada “O trabalho remoto/ *home office* no contexto da Covid-19”, realizada por pesquisadores e discentes da UFPR (Universidade Federal do Paraná), vinculados ao GETS (Grupo de Estudo Trabalho e Sociedade) e em parceria com a REMIR (Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista), em maio de 2020 entrevistou 906 pessoas que tiveram que trabalhar na modalidade remota, analisando o trabalho à distância durante alguns meses da pandemia da Covid-19. Dos questionamentos, respondidos por 614 mulheres (67,77%) e 292 homens (32,23%), destacou-se que:

Para os homens são centrais os termos “tempo”, “contato”, “pandemia” e “casa”, sendo que o termo “casa” se associa à questão de gestão do tempo de trabalho e não a do cuidado com filhos e ao trabalho doméstico. Para as mulheres, apareceu com frequência expressiva,

termos relacionados à dificuldade de concentração e às interrupções que sofrem durante a atividade laboral em casa. Já para os homens, o termo “dificuldade” aparece conectado à questão de falta de contato com os colegas.

A pesquisa mostrou que existem, pois, questões que ultrapassam a mera gestão do tempo, apontando “uma assimetria quanto às atividades de cuidado dos filhos e da casa em relação ao sexo”, que acarretam sobrecarga às mulheres que realizam trabalho remoto.

Isto porque, concomitantemente ao exercício em *home office* de suas atribuições laborais, a mulher inevitavelmente perdeu sua rede de apoio – os parentes, os empregados domésticos, a escola ou creche dos filhos.

Como destacam Zanoni, Bezerra e Bridi:

(...) faz-se necessário compreender como o trabalho remoto se configura em razão da assimetria entre os papéis sociais atribuídos a homens e mulheres e que ainda prevalecem bem demarcados na sociedade, apesar dos mudanças culturais, políticas forcejadas pelas lutas sociais em torno da igualdade entre os sexos. Isto porque, historicamente, as mulheres são incumbidas ao trabalho reprodutivo e de cuidados, e, nesse momento em que o trabalho produtivo e o cuidado passaram a se reconcentrar nos domicílios, as mulheres ficaram ainda mais sobrecarregadas. Ou seja, as relações de trabalho e atividades domésticas (não remuneradas) se sobrepõem, fazendo com que elas trabalhem mais, pois as tarefas domésticas permanecem distribuídas desigualmente entre homens e mulheres. (ZANONI et al., 2020, p. 2)

Assim, com base na análise dos dados coletados, os coordenadores da pesquisa concluíram:

(...) a modalidade do trabalho realizada no âmbito doméstico apresenta aspectos negativos que atinge ambos os sexos, mas não de forma igual. Prevalece a desigualdade na divisão do trabalho doméstico e de cuidados, levando as mulheres a jornadas superextensas de trabalho. (...)

A análise dos dados, portanto, revela uma divisão sexual do trabalho que embora não corresponda exatamente a um modelo tradicional, onde o papel na família e doméstico eram assumidos inteiramente pelas mulheres, e o papel de provedor sendo dos homens, no modelo atual, de conciliação, cabe quase que exclusivamente às mulheres conciliar vida familiar e vida profissional, sobretudo quando estão reunidos no espaço doméstico. (ibidem, p. 4)

Isso mostra a urgência de se considerar e valorizar as percepções e experiências das mulheres, para assim se reconhecer e atuar eficazmente perante as vulnerabilidades femininas. É necessário pensar meios de efetivação dos direitos já reconhecidos à mulher, garantindo uma proteção efetiva, não apenas para o início, mas também para a manutenção digna e igualitária da mulher no mercado de trabalho – o que começa, sem dúvida, com o definitivo abandono do preconceito e das discrepâncias advindas da maternidade e de tudo que é próprio (e inerente) ao gênero feminino.

## 5. Exemplos de iniciativas públicas e privadas

Como demonstrado, mais do que investir num sistema normativo de proteção do gênero feminino, é importante se adotar medidas práticas, intervindo diretamente em situações discriminatórias associadas ao gênero.

Delgado e Ribeiro (2013, p. 204) destacam que não se pode se descurar que a verdadeira justiça social favorece a autonomia individual e a emancipação coletiva por meio da exigência de contribuição partilhada em sociedade.

Demanda, pois, além de questionamentos, o esforço conjunto do Poder Público e de toda a sociedade para se pensar e implementar formas mais aprofundadas (e, conseqüentemente, mais equilibradas e justas) de organização do trabalho e da economia.

Como exemplos de iniciativas públicas e privadas que incorporaram a perspectiva de gênero, atuando em situações vivenciadas por mulheres nesse delicado período da pandemia da Covid-19, podem-se citar:

### 5.1. Programa Amanhã

Atento ao chamado “efeito tesoura” (que indica que a proporção de mulheres na ciência vai caindo com a progressão da carreira), agravado pela pandemia da Covid-19, o Programa Amanhã, que é parte do Movimento *Parent in Science*, tem como principal objetivo oferecer auxílio financeiro para alunas mães, em fase final dos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, para garantir-lhes a obtenção dos títulos de mestra ou doutora.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Disponível em: <<https://www.parentinscience.com/amanha>>.

## 5.2. Projeto Segura a Curva das Mães

As ativistas Thais Ferreira e Thaiz Leão, por meio do Coletivo Massa e do Instituto Casa Mãe, criaram o projeto chamado “Segura a curva das mães”, auxiliando mulheres mães solas (que cuidam sozinhas dos filhos), com baixa renda média mensal, a passar pela pandemia. A iniciativa funciona como uma rede de cuidado que, além de uma verba emergencial para as mães acolhidas, oferece também apoio psicológico, suporte jurídico e escolar.<sup>3</sup>

Em entrevista veiculada no portal da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca (ENSP), da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), uma das idealizadoras do projeto, Thais Ferreira, destacou que a pandemia realçou ainda mais as desigualdades de gênero, alertando que o isolamento social contribuiu (e continua contribuindo) para demonstrar (e agravar) a situação de vulnerabilidade das mães solo:

Acredito que, como a mulher mãe tem essa sobrecarga no cuidado diário, não só com ela, mas com outras pessoas, a saúde mental e emocional dessa mulher é um lugar para onde olhar. Tivemos o caso de uma mãe de quatro filhos, em São Gonçalo, que sustenta sua família vendendo doce no sinal, e que, por meio do nosso projeto, teve seu primeiro atendimento psicológico. Ao final, ela falou: “Meninas, eu não sei o que foi que aconteceu comigo, mas durante o atendimento eu só consegui chorar”. Acho que isso abala muito as mulheres que estão mães e que são mães e estão sozinhas. Por conta do isolamento, ela perde a rede de apoio — e a rede de apoio são os parentes, outras pessoas, a própria escola dos filhos. Muitas mães, que não tinham condições de dar boa alimentação para seus filhos, contavam com a escola como o momento da principal refeição; ou contavam com a escola como uma ferramenta de ensino e pedagogização daquela criança para tudo que elas não conseguem oferecer; ou contavam com a rua também como um lugar não só de espairar, mas de vivenciar, de ter contato, de socializar, para além dos limites de casa, pensando nessas casas que não são saudáveis, que estão inseridas em comunidades, em lugares muito vulneráveis, que não têm janelas, não permitem observar, não permitem o contato com a natureza.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Disponível em: <<https://seguraacurvadasmaes.org>>.

<sup>4</sup> Disponível em: <<http://informe.ensp.fiocruz.br/noticias/48990>>.

## 5.3. Rede Maternativa

Maternativa é uma rede virtual que visa fornecer suporte a mulheres empreendedoras durante a pandemia. Com membros em todas as capitais e em mais de 150 cidades do Brasil, além de outros 60 países, a comunidade conta com cerca de 25 mil mães que apoiam umas às outras no desenvolvimento das próprias carreiras, as quais, por meio da plataforma “Compre das Mães”, comercializam seus produtos e podem viabilizar financeiramente seus negócios.<sup>5</sup>

## 5.4. Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho, por meio da Procuradoria Geral do Trabalho, expediu a Nota Técnica 11/2020, no qual criou um Grupo de Trabalho “GT Covid-19”, com o objetivo de indicar diretrizes a serem observadas por estabelecimentos de ensino, a fim de reduzir os impactos negativos trabalhistas decorrentes da Pandemia, promovendo e protegendo a saúde e demais direitos fundamentais de professores (cuja maioria absoluta é constituída por mulheres) que exercem suas atividades laborais por meio de plataformas virtuais e/ou em *home office*.<sup>6</sup>

## 5.5. Iniciativa do Poder Legislativo

De autoria do deputado Pompeo de Mattos (PDT-RS), tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 3913/20, que visa prorrogar as licenças-maternidade para servidoras e empregadas públicas federais, estaduais e municipais, além de trabalhadoras da iniciativa privada, até o fim do estado de calamidade pública reconhecido em razão da pandemia provocada pelo novo coronavírus.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Disponível em: <<https://maternativa.com.br>>.

<sup>6</sup> Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br>>.

<sup>7</sup> Agência Câmara de Notícias. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/679396-proposta-prorroga-licenca-maternidade-ate-o-fim-da-pandemia>>.

## 6. Considerações finais

O trabalho humano, primordial à dignidade humana, pode proporcionar a emancipação coletiva e tornar viável a cidadania irrestrita. Contudo, pode também demonstrar o abismo ainda existente entre as propostas igualitárias e as práticas “tradicionais”.

A situação das mulheres em teletrabalho durante a Pandemia da Covid-19 demonstrou que a igualdade material dos gêneros ainda encontra diversos obstáculos, sobretudo culturais: grande parte das pessoas ignoram o problema (inclusive pessoas “autorizadas” e instituições que se furtam de opinar, de problematizar tema tão relevante), outra parte que até mesmo tenta deslegitimá-lo (encarando a igualdade como uma realidade já estabelecida ou alimentando a ideia equivocada de que não é necessário intervir para reparar uma desigualdade histórica).

Inicialmente, é preciso ter consciência da existência e da complexidade da luta das mulheres pela igualdade de gênero. Conhecer e estar atento às situações em que as mulheres têm furtadas suas oportunidades, têm sua capacidade questionada, têm suas lutas diminuídas, em que todo um processo histórico de dominação e violência (de todos os gêneros) é simplesmente ignorado.

Instrumentos jurídicos internacionais e normas de proteção dos direitos humanos da mulher não são incapazes de sozinhos garantirem a igualdade de gêneros no ambiente laboral: o reconhecimento formal é insuficiente para garantir a vivência da equidade de condições de trabalho, salários e oportunidades pelas mulheres.

A igualdade concreta entre homens e mulheres no ambiente laboral passa necessariamente pela análise dos múltiplos e diversos fatores que levam à discriminação social, jurídica e econômica contra a mulher e necessita ser fortalecido em ações cotidianas.

Isso foi escancarado durante a pandemia da Covid-19, na qual milhares de mulheres, predominantemente consideradas como únicas responsáveis pelo trabalho doméstico não remunerado, viram-se obrigadas a cuidar do inadiável (casa, família, filhos), numa luta invisível para conciliar tudo isso com a expressão da própria dignidade, que é o trabalho.

Um verdadeiro “efeito cascata” que não foi notado por muitos (ou, ao menos, não foi debatido): a ausência das redes de apoio no cuidado com os filhos – fechamento de escolas e creches, necessário distanciamento de

familiares e amigos; o aumento dos afazeres pela presença concomitante de todos os membros da família em período integral; a impossibilidade de contar com o trabalho doméstico remunerado; as interrupções constantes e a necessidade de acompanhar e auxiliar os filhos nas aulas remotas, entre diversas outras coisas; geraram (e continuam gerando) maior dificuldade de concentração na atividade laboral em casa e, conseqüentemente, queda da produtividade e, muitas vezes, prejuízos financeiros, sem falar na saúde mental e emocional do gênero.

A despeito de iniciativas isoladas (e muito louváveis), como as citadas neste trabalho, toda essa situação permaneceu marginalizada, revelando-se como mais uma das múltiplas faces da violência contra a mulher – debata-se quando se trata de violência física, mas geralmente omitida quando é praticada por grandes empregadores e/ou poderes institucionalizados.

Fato é que, mesmo tão atuantes no mercado de trabalho (embora, muitas vezes, ainda com salários menores e privadas de exercerem cargos de liderança), as mulheres continuam sendo também as maiores responsáveis pelo trabalho doméstico não remunerado. Isso precisa ser também considerado discutido quando se busca a igualdade material no ambiente de trabalho.

É necessário, pois, imediata e multidisciplinarmente, integrar ações da sociedade e do poder público, de modo a contribuir para se efetivar os direitos humanos da mulher não apenas na contratação, mas no decorrer na relação laboral.

Boaventura de Souza Santos (2003, p. 56) bem coloca que “temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades”.

Na perspectiva dos direitos humanos, a solidariedade é um dever social, de modo que todo indivíduo e/ou instituição é, pois, responsável por aperfeiçoar as interações humanas com vistas ao verdadeiro alcance da dignidade e da cidadania.

Iniciativas são possíveis e são necessárias. Omitir não é uma solução!



## Referências

ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>. Acesso em: 02 abr. 2021.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, set.-dez. 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>>. Acesso em: 27 mar. 2021.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 110, p. 67-104, jul. 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/n110/n110a03.pdf>>. Acesso em: 02 abr. 2021.

DELGADO, G. N., RIBEIRO, A. C. P. C. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista TST**, Brasília, v. 79, n. 02, p. 199-219, abr.-jun. 2013.

FRANÇA, A. L. de, SCHIMANSKI, E. Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. **Emancipação**, Ponta Grossa, p. 65-78, 2009. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4025711.pdf>>. Acesso em: 05 abr. 2021.

GÓMEZ, Y. **Sistema internacional de proteção dos direitos humanos das mulheres, Direitos Humanos dos Grupos Vulneráveis**, 2013. Disponível em: <[https://www.ndh.ufg.br/up/322/o/Livro\\_-\\_Direitos\\_Humanos\\_dos\\_Grupos\\_Vulneraveis.pdf?1456341845](https://www.ndh.ufg.br/up/322/o/Livro_-_Direitos_Humanos_dos_Grupos_Vulneraveis.pdf?1456341845)>. Acesso em: 20 abr. 2016.

OBSERVATÓRIO BRASIL DA IGUALDADE DE GÊNERO. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/internacional/documentos-internacionais>>. Acesso em: 25 abr. 2016.

OST, S. Mulher e mercado de trabalho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, n. 64, mai. 2009. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/mulher-e-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 16 fev. 2021.

PIOVESAN, F.. *A proteção internacional dos direitos humanos das mulheres*. R. EMERJ, Rio de Janeiro, v. 15, n. 57 (Edição Especial), p. 70-89, jan.-mar. 2012.

TRT18 – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO. **Preconceito contra maternidade é um dos obstáculos para cargos de chefia no TRT-18,**

2021. Disponível em: <<https://www.trt18.jus.br/intranet/maternidade-e-um-dos-obstaculos-para-cargos-de-chefia-no-trt-18-confira-os-resultados-da-pesquisa>>. Acesso em: 20 fev. 2021.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

NETO, Platon de A. Teixeira. **O trabalho decente como Direito humano: por uma fundamentação teórica com base no pós-positivismo jurídico**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2013. Disponível em: <<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/4095>>. Acesso em: 20 abr. 2016.

ZANONI, A. P.; BEZERRA, G. U.; BRIDI, M. A.. *Banco de dados gênero: Trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19*. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/206-o-trabalho-remoto-e-as-condicoes-das-mulheres-no-contexto-da-pandemia-covid-19>>. Acesso em: 15 fev 2021.