

CASULOS DE VIDRO DAS TRABALHADORAS EM *HOME OFFICE*

GLASS COCOONS OF HOME OFFICE WOMEN WORKER

*Gabriela Neves Delgado*¹

Universidade de Brasília (UNB)

*Lívia Mendes Moreira Miraglia*²

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

Resumo:

Este artigo pretendeu analisar o trabalho das mulheres durante a pandemia. Embora atenta às interseccionalidades de raça e classe, a análise partiu da realidade específica das mulheres em *home office*. O estudo avaliou dados e estatísticas de órgãos oficiais e de entidades ligadas ao tema, costurando teorias e críticas com a poesia de Rupi Kaur, as frases de Simone de Beauvoir, o pensamento de Betty Friedan e as analogias de Gloria Steinem, todas conhecidas autoras e ativistas feministas. No curso do texto, procurou-se explicitar como a desigualdade de gêneros foi aprofundada no contexto pandêmico, valendo-se de pesquisa observacional e estatística. Também foi reafirmada a importância de se promover mudanças culturais e institucionais que sejam capazes de romper com o sistema patriarcal há séculos arraigado na sociedade.

Palavras-chave:

trabalho feminino; pandemia; mulheres em *home office*.

Abstract:

This article aimed to analyze the work of women during the pandemic. Although attentive to the intersectionalities of race and class, the analysis started from the reality of women who were given the possibility of working from home. The study evaluated data and statistics from official bodies and entities related to the theme, stitching theories and criticisms with Rupi Kaur poetry, Simone de Beauvoir literature, Betty Friedan thoughts and Gloria Steinem analogies, all well-know feminist authors and activists. The the objective was to highlight the gender inequality that was deepened by the pandemic crisis, in order to highlight the importance of a cultural change, as well as the relevance of public policies thought from the reality of women so that it's possible to effectively speak about gender equality.

Keywords:

women labor; pandemic; women in.

1 INTRODUÇÃO

Vivemos um momento sem precedentes na história da humanidade. A pandemia da COVID-19 modificou a forma de trabalhar, interagir e conviver. Com o isolamento social, os

¹ Professora Associada de Direito do Trabalho dos Programas de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Direito da UnB. Pós-Doutorado em Desigualdades Globais e Justiça Social: diálogos sul e norte, pela Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais - FLACSO/Brasil e seu Colégio Latino-Americano de Estudos Mundiais. Pós-Doutorado em Sociologia do Trabalho pela UNICAMP. Doutora em Filosofia do Direito pela UFMG. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Pesquisadora coordenadora do Grupo de Pesquisa "Trabalho, Constituição e Cidadania" (UnB/CNPq). Advogada. Autora de artigos e livros.

² Pós-doutoranda em Direito do Trabalho pela UnB. Doutora em Direito do Trabalho pela UFMG. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora adjunta de Direito do Trabalho da UFMG. Coordenadora da Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da UFMG. Membro do Grupo de Pesquisa "Trabalho, Constituição e Cidadania" (UnB/CNPq). Membro do Grupo de Pesquisa "Trabalho Escravo Contemporâneo" (GPTEC) da UFRJ. Advogada. Autora de artigos e livros.

espaços privados foram radicalmente transformados. A casa se tornou trabalho e o trabalho invadiu a casa. Com isso, os intervalos foram substituídos pela realização de infindáveis tarefas profissionais e domésticas, com a intensificação dos trabalhos produtivos e reprodutivos.

Para milhares de mulheres ao redor do globo, principalmente para aquelas que, como as brasileiras, vivem em uma sociedade estruturalmente patriarcal e machista, o isolamento decorrente da pandemia provocou o retorno a casulos dos quais elas achavam que já tinham se libertado. O contexto pandêmico escancarou, assim, a desigualdade da divisão sexual do trabalho e a problemática do trabalho reprodutivo, provocando riscos reais e eminentes de retrocessos das conquistas femininas já alcançadas.

Apesar de se tratar de uma crise sanitária de projeção global, é evidente que os impactos da pandemia não são sentidos igualmente pela população, especialmente quando marcadores de raça, gêneros e classe são levantados, afetando de forma mais contundente grupos sociais marginalizados e discriminados.

De acordo com pesquisa realizada pelo IBGE, cerca de 8,9 milhões de brasileiros perderam o emprego apenas no segundo trimestre de 2020. Com isso, a taxa de desemprego chegou a 13,3%, a maior em três anos, atingindo 12,8 milhões de pessoas. Em conjunto com as dispensas em massa, outras medidas, como a suspensão dos contratos de trabalho e a redução da remuneração e da jornada de trabalho, são parte da nova realidade vivenciada pelos trabalhadores (IBGE, 2020).

Relatório da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) demonstrou que os efeitos da pandemia são sentidos com maior intensidade pelas mulheres. Em análise comparativa dos anos de 2019 e 2020, constatou-se uma queda de 6% no índice de mulheres empregadas, estimando-se que 118 milhões de mulheres latino-americanas estejam em situação de pobreza, o que representa 24,5% a mais do que em 2019 (CEPAL, 2021).

É de se ver que, seja pelo aprofundamento da precarização trabalhista, seja pelo aumento da exposição a riscos de saúde, seja pelo aumento expressivo da violência doméstica, a pandemia coloca em xeque avanços de liberdades e direitos das mulheres.

O presente artigo pretende tratar sobre a realidade das mulheres em *home office*. Apesar de essa modalidade de trabalho lhes assegurar o direito (quase um privilégio) de ficar em casa, também escancara os problemas estruturais, patriarcais e interseccionais que marcam o trabalho feminino. Assim, compreende-se que o “retorno ao lar” daquelas mulheres que já haviam ganhado certo espaço no mercado de trabalho, e que se projetavam na vida profissional buscando romper os mais variados desafios dos tetos de vidro, pode ser comparado ao

aprisionamento em casulos de vidros de borboletas, impedidas de seguirem livres com o seu panapaná³.

É certo que este texto apresenta recorte específico da realidade de trabalhadoras em *home office*. À imensa maioria das mulheres, principalmente às negras, pobres e chefes de família, não foi dada a possibilidade de exercer o direito de “ficar em casa” ou a escolha de trabalhar remotamente. Mas este é o ponto de partida que se elegeu para tratar da questão de gêneros e de trabalho no contexto pandêmico, sem se descuidar das interseccionalidades que cercam o tema.

Para tanto, pretende-se analisar dados e estatísticas levantados pelos órgãos nacionais e internacionais sobre o trabalho feminino, centrando-se especialmente nos números pandêmicos de 2020. Para evitar que o artigo seja um compilado frio de letras e números, procura-se abrigo na poesia de Rupi Kaur, nas frases de Simone de Beauvoir, no pensamento de Betty Friedan e nas analogias de Gloria Steinem, que costurarão a teoria e a crítica aqui propugnada (KAUR, 2017; BEAUVOIR, 1960; FRIEDAN, 2013; STEINEM, 2021).

2 SOBRE MARIPOSAS E BORBOLETAS

Conforme consta do relatório *World Employment and Social Outlook: Global Progress on Female Employment Trends*, de 2018, embora as mulheres representem a maioria da população global, sua taxa de participação na força de trabalho foi de 48,5% naquele ano, cerca de 26,5% abaixo da taxa masculina (ILO, 2018). Em acréscimo, o documento registra que as mulheres ocupam majoritariamente postos de trabalho informal. (ILO, 2018).

Ainda sobre a informalidade, o relatório da Oxfam sobre trabalhos de cuidado aponta que 12,5 bilhões de horas são dedicadas por meninas e mulheres no mundo, diariamente, ao “cuidado” e de forma não remunerada” (OXFAM, 2018).

Segundo Silvia Federici, esse cuidado chamado de “amor”, na realidade deve ser reconhecido como “trabalho não pago”. Para a autora, o trabalho reprodutivo doméstico é o que sustenta o trabalho produtivo, sendo essencial para a manutenção do sistema capitalista devendo, portanto, ser remunerado (FEDERICI, 2019).

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), referente a 2019, demonstrou que “as mulheres que trabalham dedicam em média 18,5 horas para afazeres domésticos e cuidados de pessoas da família, especialmente os filhos. Homens

³ Algumas das reflexões aqui tratadas foram suscitadas por Livia Mendes Moreira Miraglia, em palestra promovida pela Amatra 3, sobre a “Desigualdade de gênero no Poder Judiciário”, em 26 de março de 2021.

empregados dedicam 10,4 horas para essas atividades”. Também se observou que, quando o homem está desempregado, ele realiza menos horas de trabalho domésticos do que as mulheres, ainda que elas sejam as provedoras da casa (IBGE, 2018).

Em acréscimo, destaca-se que, embora o nível de escolaridade aumente o percentual de horas de trabalho doméstico dos homens, essa carga nunca se iguala à das mulheres, às quais cabe também a sobrecarga mental acerca da organização da casa, das atividades escolares e extracurriculares dos filhos, entre outras obrigações domésticas que, mesmo quando executadas por homens, são normalmente pensadas e administradas por mulheres. A PNAD de 2019 também detectou que, ao ter o primeiro filho, a mulher tem uma redução salarial de até 24% (PNAD, 2019).

É imprescindível estarmos sempre atentas às interseccionalidades de classe e raça que marcam a questão do trabalho feminino. Todavia, independente da clivagem em análise, percebe-se que, mesmo que a inclusão de mulheres no mercado de trabalho tenha aumentado consideravelmente e a possibilidade de ascensão profissional e salarial se mostre factível, a discriminação de gêneros, a estrutura social, a organização machista e os obstáculos – às vezes visíveis, às vezes não – ainda subsistem e impedem que mulheres se libertem definitivamente do sistema patriarcal que procura aprisioná-las em casulos com tetos de vidro.

Teto de vidro ou *glass ceiling* é uma expressão que apareceu pela primeira vez em 1986, cunhada por Carol Hymowitz e Timothy Schellhardt, a fim de demonstrar a existência de uma barreira que, “de tão sutil, é transparente”, mas que é “suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional”, pelo simples fato de serem mulheres (HYMOWITZ, SCHELLHARDT, 1986).

A metáfora do título desse artigo, “o casulo de vidro das trabalhadoras em *home office*”, deriva de uma junção da teoria de Carol Hymowitz e Timothy Schellhardt, já amplamente difundida e assentada na doutrina, com um poema de Rupi Kaur, conforme prometido na introdução. Segundo a poetisa indiana, expoente do feminismo literário atual, “a representatividade é vital”, pois “sem ela a borboleta rodeada por um grupo de mariposas incapaz de ver a si mesma vai continuar tentando ser mariposa” (KAUR, 2017, p. 239).

Aqui valemo-nos novamente de dados oficiais para comprovar que o aprisionamento em casulos de vidro não é apenas uma sensação atribuída a mulheres trabalhadoras; é algo real, concreto e estatístico.

De acordo com pesquisa do IBGE de 2018, os homens são maioria nos cargos de gerência e diretoria (58,2%) (IBGE,2018). E, embora ambos os sexos procurem empregos de maneira semelhante, o "Informe de Percepção de Gênero" do LinkedIn detectou que, as,

mulheres só se candidatam a uma vaga de emprego quando cumprem 100% dos critérios exigidos, em contrapartida, os homens se mobilizam a apresentar suas candidaturas quando atingem 60% dos parâmetros estabelecidos. Mesmo assim, perfis femininos possuem 13% a menos de chance de serem visualizados e analisados, não obstante as candidatas tenham 16% a mais de chances de serem contratadas (LINKEDIN, 2019).

Em 2020, pesquisa do *International Business Report da Grant Thornton* sobre mulheres nos negócios apontou que, no Brasil, elas representam 34% dos cargos de liderança sênior (diretoria executiva) nas empresas, o que coloca o país acima do patamar médio global de 29% (THORNTON, 2020). No entanto, mesmo nos cargos de liderança, as mulheres ainda recebem, em média, 23% a menos do que os homens que desempenham as mesmas funções.

Além disso, profissionais do gênero feminino com maior grau de escolaridade, como pós-graduação, MBA ou especialização, chegam a receber 47% a menos em relação aos profissionais do gênero masculino. Ou seja, a desigualdade salarial foi detectada em todos os graus e níveis profissionais, sendo a única exceção encontrada na posição de assistente/auxiliar, na qual as mulheres costumam receber 2% a mais do que os homens (CATHO, 2021).

No caso específico do Direito, embora as mulheres já representem a maioria de seus profissionais, compondo 56% da advocacia, essa distribuição definitivamente não é a mesma em cargos de liderança. Em 2020, a OAB constatou que 10 das 27 seccionais brasileiras contam com maior cadastro de mulheres advogadas do que homens. Todavia, ao analisar o número de ocupantes de cargos diretivos de seu Conselho Federal, a OAB detectou que, dos 81 Conselheiros Federais, apenas 23 titulares são mulheres, o que corresponde a um total de 28,3% (VALENTE, 2020).

Felizmente, a entidade aprovou, em 2020, a paridade de gêneros para as suas eleições seccionais e subseccionais (VALENTE, 2020). A iniciativa está em consonância com a pesquisa *Women in Business and Management*, divulgada pela OIT. O relatório analisou mais de 70 mil empresas em 13 países diferentes e concluiu que, quando os cargos são equilibrados por gêneros, as empresas têm 20% maior probabilidade de alcançarem melhores resultados em seus negócios (ILO, 2019).

Nos escritórios de advocacia, constata-se que as mulheres acabam se concentrando, “em sua maioria, nos estágios mais subalternos da carreira” e, à medida que a carreira e a idade das advogadas avançam, “tem sido evidente a escolha de muitas delas por abandonar os grandes escritórios para trabalhar em outros menores ou em Departamentos Jurídicos de Empresas – ou ainda para dedicarem-se, por algum tempo ou permanentemente, à criação dos filhos” (BERTOLIN, 2017).

A pesquisa indicou, ainda, que o percentual de advogadas recém-formadas é sempre maior que o de homens, mas que “a partir das categorias Pleno e Sênior, o número de advogados se sobrepõe ao de advogadas. O número de advogadas associadas ou empregadas varia entre 42% e 64% dos profissionais”. Quando se analisa o número de sócias, o percentual cai para 29% (BERTOLIN, 2017).

A desigualdade de gêneros também é evidente ao se constatar que, das 45 vagas abertas nas Cortes Superiores (STF, STJ, TST, STM) desde 2010, apenas 6 foram ocupadas por mulheres. Ou seja, apenas 13,3% das pessoas que conseguiram galgar os mais altos cargos do Poder Judiciário brasileiro são mulheres. Ademais, apenas 20% dos desembargadores são mulheres, embora elas já representem 38% da magistratura brasileira, sendo que na magistratura trabalhista esse índice chega a 47% (CNJ, 2018).

Na política, embora o STF tenha instituído a proporcionalidade entre o número de candidaturas e recursos para as candidatas em 2018, ou seja, 30% dos recursos para 30% das candidatas, tem-se apenas 15% de participação feminina na Câmara dos Deputados e no Senado Federal. Isso coloca o Brasil na 140ª posição da União Interparlamentar, de um total de 191 países. Cabe notar, ainda, que apenas 24% das vagas do Parlamento do mundo todo são ocupadas por mulheres e que, entre os 193 países das Nações Unidas apenas 10 são chefiados por mulheres (ONU, 2021).

O relatório “Mulheres no Parlamento” publicado pela ONU, em 2021, também destacou que a COVID-19 influenciou as eleições e as campanhas eleitorais em 2019, sendo que, os efeitos da crise exacerbaram os desequilíbrios de gêneros já existentes na política. (ONU, 2021).

A maternidade também é condição que sempre aparece nas pesquisas, dados e estatísticas. Ela é apontada pelas mulheres como uma das maiores dificuldades para seguir e progredir na carreira. A maioria das advogadas, por exemplo, declarou ser quase impossível conciliar a responsabilidade pela casa e pelos filhos com as obrigações de seu cargo, independentemente de sua jornada de trabalho (BERTOLIN, 2017). A situação também foi agravada pelo contexto pandêmico, ainda mais difícil para mulheres com filhos menores que dependem dos seus cuidados ou das redes de apoio desfeitas com o isolamento social.

Desde a década de 1960, Betty Friedan vem chamando atenção para a mística feminina idealizada pela sociedade capitalista e que compele a mulher a ser esposa, mãe e dona casa e a se regozijar com isso. Não que exista qualquer problema em ser mãe, esposa e dona de casa se isso de fato for uma escolha da mulher e não uma imposição social e cultural. A autora identificou o “problema sem nome” daquelas mulheres que, embora tivessem alcançado o ideal

de sua época, não se sentiam satisfeitas e felizes apenas em lavar, passar, cozinhar, ter filhos e cuidar do marido e da casa (FRIEDAN, 2013).

Embora muito se tenha conquistado desde então e o casamento e o divórcio já coexistam na sociedade, a questão da maternidade e do trabalho de cuidado, em especial com os filhos, ainda continua sendo um “problema sem nome”, no sentido de haver um silenciamento sobre a questão, tratando-se a maternidade como algo sagrado e profundamente íntimo, indigno de ser exposto ou debatido em público.

Nesse aspecto, cumpre ressaltar que várias pesquisas demonstram que “a maioria das lacunas de gêneros são, na verdade, da maternidade”; mulheres sem filhos encontram-se “mais próximas da paridade com os homens quando o assunto é salário e promoções, mas as mães pagam uma grande penalidade” (OSHIMA, 2019).

Uma dessas pesquisas, realizada pela Revista Crescer, constatou que 94% de 2.887 entrevistadas têm dificuldade para conciliar a carreira profissional com a maternidade. Outra investigação, feita pela Revista *Fortune*, indicou que uma mulher sem filhos tem 80% a mais de chance de ser contratada comparativamente a uma mulher com filhos. Além disso, detectou-se que essa mulher recebe, em média, US\$ 11 mil a mais por ano do que suas colegas de mesmo nível hierárquico com filhos (OSHIMA, 2019).

No Brasil, o IBGE já havia constatado, em 2019, que apenas 54,6% mulheres de 25 a 49 anos, vivendo com crianças de até 3 anos de idade, estavam ocupadas, enquanto entre os homens na mesma situação, esse percentual era de 89,2%; nos lares sem crianças, para o mesmo grupo etário, o nível de ocupação das mulheres subia para 67,2% e o de homens caía para 83,4%. No que tange à interseccionalidade de raça, é de se ver que “as mulheres pretas ou pardas com crianças de até 3 anos de idade no domicílio apresentaram os menores níveis de ocupação: 49,7%” (IBGE, 2021).

Em 2020, o trabalho doméstico reprodutivo não remunerado aumentou de forma exponencial e desproporcional para as mulheres, que passaram a destinar quase o dobro de horas para os trabalhos domésticos e de cuidados, comparativamente ao ano de 2019. Se, em 2019, elas dedicavam 18,5 horas semanais para esses trabalhos, em 2020 passaram a dedicar 21,4 horas semanais. Em relação aos homens, é de se ver que o aumento não foi significativo: se, em 2019, eles destinavam 10,4 horas semanais aos afazeres da casa e aos cuidados com os filhos, em 2020 eles passaram a dedicar 11 horas semanais (IBGE, 2021).

Em síntese, os dados estatísticos compilados comprovam que o sistema de privilégios prevalece na sociedade brasileira, resultando na presença concreta de desigualdades de gêneros. No campo trabalhista, as consequências desse sistema são variadas, com destaque para a falta

de representatividade política e administrativa das mulheres, acúmulo de tarefas, baixos salários e piores condições contratuais comparativamente aos homens empregados.

3 CASULOS DE VIDRO NO HOME OFFICE

Embora tenhamos avançado e conquistado muito, a corrida pela emancipação feminina e pela igualdade de gêneros não é, como já disse Gloria Steinem, “uma maratona de uma mulher só e sim uma verdadeira corrida de revezamento” (AS VIDAS DE GLORIA, 2021). É preciso, como já ensinava Simone de Beauvoir, manter vigilância constante, pois basta uma crise política, econômica ou religiosa para que os direitos das mulheres sejam questionados (BEAUVOIR, 1960).

Em um contexto de crise, como a que estamos vivenciando com a pandemia da COVID-19, é necessário, mais do que em outros tempos, continuar correndo; passar o bastão se necessário for, mas apenas para recuperar o fôlego e então seguir adiante. Direitos não são imutáveis, sendo imprescindível disputá-los constantemente.

Relatório da consultoria McKinsey Global descobriu que nos, Estados Unidos, onde as mulheres são 43% da força de trabalho, elas representam 56% das perdas de emprego relacionadas à COVID-19. Não é claro o quanto disso está relacionado à interrupção das atividades de ensino em creches e escolas, mas é obvio e evidente que o fechamento das escolas e o isolamento social no contexto pandêmico vêm forçando mulheres a saírem do mercado de trabalho, ao menos, temporariamente (MCKINSEY, 2021).

Nesse sentido, pesquisa de 2018 do *Institute for Women's Policy Research* identificou que o período de “quatro anos ou mais fora do mercado de trabalho leva a uma redução de 65% dos ganhos, comparado com uma perda de 39% para quem fica um ano fora”. Com as escolas fechadas em razão da pandemia, pressionando mulheres a se afastarem do mercado de trabalho por um tempo, a repercussão ainda será sentida por muitos anos (TAUB, 2020).

No Brasil, a PNAD contínua de 2020 informou que com a pandemia 7 milhões de mulheres saíram do mercado de trabalho logo nos primeiros meses do ano de 2020 (DIEESE, 2021). A crise gerou um retrocesso de mais de uma década em avanços na participação feminina no mercado de trabalho na América Latina e Caribe (CEPAL, 2021).

No segundo trimestre de 2020, a participação feminina no mercado de trabalho (indicador que considera mulheres maiores de 14 anos que trabalham ou que estão procurando emprego) ficou em 46,3%. Esse é o menor número desde 1990 (44,2%). Note-se que desde 1991 a participação não ficava abaixo dos 50% (IBGE, 2021).

No período de isolamento social, 50% das mulheres passaram a se responsabilizar pelo cuidado de outra pessoa, sendo que 26,4% delas tiveram um incremento no trabalho doméstico, enquanto para os homens este aumento foi de 13% (GN; SOF, 2020).

A PNAD COVID-19 constatou que o desemprego no Brasil atinge 16,9% das mulheres e 11,8% dos homens, embora 19,4% das mulheres tenham ensino superior completo, contra 15,1% dos homens. Mesmo assim, as mulheres recebem cerca de 30% a menos do que os homens para desempenhar funções idênticas (IBGE 2021).

Segundo pesquisa realizada pela Fundação Seade, a necessidade de reorganizar a rotina de cuidados com a casa e com a família afetou mais intensamente as mulheres: em São Paulo, 45% das entrevistadas responderam que a sobrecarga ocasionada pela pandemia com as tarefas domésticas e de cuidado as forçou a interromper a busca por trabalho, enquanto apenas 5% dos homens relataram alguma dificuldade nesse sentido (TOLEDO, 2021).

A investigação mostrou, também, que 27 em cada 100 mulheres que trabalhavam em 2019 perderam a atividade em 2020, contra 21% dos homens. Entre as mulheres que continuaram trabalhando, o estudo detectou que 30% tiveram redução de jornada, 32% tiveram redução de renda e 44% vivenciaram interrupções no trabalho. Ademais, outra pesquisa revelou que 1,3 milhão de mulheres deixaram de empreender no Brasil no 3º trimestre de 2020, por causa da pandemia (TOLEDO, 2021).

No que se refere às mulheres docentes em *home office*, dados colhidos pela *Parents in Science* destacam que apenas 8% delas estão conseguindo trabalhar remotamente. Em compensação, cerca de 18,3% dos docentes afirmaram bem se adaptar à nova modalidade de trabalho. 70,4% das docentes conseguiram cumprir seus prazos profissionais, sendo que no caso de mulheres com filhos esse percentual reduziu para 66,6% e no caso das mulheres sem filhos aumentou para 79,9% (PARENTS IN SCIENCE, 2020).

No caso dos docentes, o percentual foi de 79,6%. A pesquisa da *Parents em Science* mostrou, ainda, que apenas 49,8% das mulheres submeteram artigos científicos conforme o planejado, enquanto 68,7% dos homens o fizeram. No caso de mulheres com filhos, 52% não conseguiram finalizar artigos ou pesquisas em andamento (PARENTS IN SCIENCE, 2020).

A Revista de Ciências Sociais DADOS apurou que, no segundo semestre de 2020, apenas 28% dos artigos científicos submetidos à revista foram assinados por mulheres, o menor número desde 2016, uma vez que a média registrada era de 40,8% (CANDIDO; CAMPOS, 2020).

Na mesma época, houve movimento crescente de exaltação dos benefícios do *home office* no campo do Poder Judiciário. A tentativa de romantização do *home office* e da rotina

doméstica foi contestada por coletivos feministas que destacaram o fato de que a festejada produtividade escondia o trabalho (remunerado ou não) das mulheres ao seu redor (MAEDA, 2020).

Em agosto de 2020, o CNJ apresentou dados que comprovam a manutenção e/ou o aumento da produtividade no contexto pandêmico. A Justiça do Trabalho encabeçou os índices, principalmente em razão de já ter quase todos os processos no formato do PJ-e (CNJ, 2020). No entanto, os dados apresentados pelo CNJ sobre referida produtividade também não fizeram qualquer distinção por gêneros.

Nesse sentido, outra não poderia ser a conclusão de pesquisa realizada pelo CNJ, especificamente sobre a Saúde Mental dos Magistrados e Servidores no contexto pandêmico. A pesquisa apurou que 61% das magistradas se sentem mais cansadas no atual contexto pandêmico. O percentual cai para 45,7%, em relação aos magistrados. Além disso, 62,8% das respondentes do sexo feminino relataram mudança de humor nesse mesmo período. O percentual caiu para 51,1% entre os profissionais do sexo masculino. (MAEDA, 2020).

Notem que índices aproximados também estão presentes na advocacia, na academia, no Direito e na vida de todas aquelas que passaram a exercer suas funções, exaustivamente, dentro de seus casulos domésticos.

Assim, quando falamos das mulheres borboletas aprisionadas em seus casulos de vidro pelo trabalho em *home office*, estamos falando de mulheres que tiveram a oportunidade de realizar trabalho na modalidade virtual, porque de alguma forma foram amparadas por seus empregos. Mais ainda, são profissionais que, regra geral, contam com formação universitária. Os dados estatísticos indicam uma maior concentração de trabalho remoto entre as profissionais da educação (38,7%), do setor bancário (37,4%), dos escritórios de advocacia, engenharia ou publicidade (33,4%) e da administração pública (21,8%) (GN, SOF, 2020).

As mulheres em *home office* representam, portanto, parcela expressiva do mercado de trabalho. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) sobre a Covid-19 indicam mais de 11 milhões de brasileiros trabalhando remotamente de suas casas (IBGE, 2021). Ou seja, há muitas mulheres acumulando os desafios profissionais de acesso e estrutura ao trabalho remoto com a educação e cuidado com os filhos.

Essa dinâmica por certo se intensificou com o fechamento das escolas, no período de distanciamento social, provocando exaustão em escala máxima. Nessa circunstância, as mulheres viram as telas de seus computadores se tornarem indiscretas janelas que escancararam o problema da divisão sexual do trabalho e da desigualdade de gêneros, expondo a vulnerabilidade, o cansaço, a exploração e a exaustão do trabalho feminino.

A casa, assim, passou a representar, contraditoriamente, um ambiente mais sufocante do que o mercado de trabalho com seus variados labirintos e tetos de vidro. Virou, assim, casulo, aprisionando borboletas como se mariposas fossem.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com suporte nos dados compilados sobre o período pandêmico, observou-se que as mulheres que trabalham em *home office* são submetidas a um acúmulo exacerbado de tarefas profissionais e domésticas, numa dinâmica que reforça a desigualdade de gêneros. Para além de extenuantes jornadas de trabalho, sem direito a pausas, elas também se ocupam de trabalhos de cuidado e de *home schooling*, mesmo que não tenham preparo técnico para tanto.

Na análise, procurou-se demonstrar que o “retorno ao lar” das mulheres para trabalharem em *home office* resultou, para muitas delas, em condição de exaustão e de acúmulo desproporcional de trabalhos e atividades, dentro de uma lógica que perpetua uma série de problemas estruturais, patriarcais e interseccionais que marcam o trabalho feminino.

Para romper com os casulos de vidro que expõem e escancaram a realidade sufocante de muitas mulheres, é preciso permanecer em estado de alerta e seguir sempre em frente, reconhecendo que a metamorfose é processo árduo e contínuo, como o é para as mariposas se transformarem em borboletas.

É preciso compreender, ainda, que a metamorfose não garante liberdade plena, pois há sempre riscos de opressão, de violência e de aprisionamento. Relembrando, mais uma vez, Rupi Kaur, é necessário deixar um legado para as próximas gerações, reverenciando o sacrifício das mulheres que vieram antes de nós e que lutaram contra uma sociedade injusta e de privilégios. Por certo, ao nos unirmos pelo direito de todas, alcançaremos uma “montanha mais alta” que servirá de guia para aquelas que vierem depois de nós. (KAUR, 2017).

Por isso mesmo, é preciso lutar, no sentido de disputar direitos, eis que o campo reivindicatório de mulheres e do trabalho feminino é também campo de reconhecimento e de expressão de vida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AS VIDAS DE GLÓRIA. **Filme**. Direção: Julie Taymor. Produção de Artemis Rising Foundation. Estados Unidos: 2021.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. A experiência vivida. Tradução de Sérgio Milliet. São Paulo: EDIPE, 1960.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Mulheres na advocacia: padrões masculinos de carreira ou teto de vidro**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

CANDIDO, Marcia Rangel; CAMPOS, Luiz Augusto. **Pandemia reduz submissões de artigos acadêmicos assinados por mulheres**. Blog DADOS, 2020 [published 14 May 2020]. Available from: <http://dados.iesp.uerj.br/pandemia-reduz-submissoes-de-mulheres/>. Acesso em 30 junho de 2020.

CATHO. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: mulheres ainda ganham menos que os homens**. Relatório, 23 de março de 2021. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/comportamento-3/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-mulheres-ainda-ganham-menos-que-os-homens/>. Acesso em: 06 de abril de 2021.

CEPAL. Comissão Econômica para a América Latina e Caribe. **La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad**. Relatório, 2021. Disponível em: <https://www.cepal.org/pt-br/comunicados/pandemia-covid-19-gerou-retrocesso-mais-decada-niveis-participacao-mercado-trabalho>. Acesso em 07 de abril de 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros 2018**. CNJ: Brasília, 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Painéis do CNJ**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/paineis-cnj/>. Acesso em 10.10.2020.

DIEESE. Departamento intersindical de estatísticas e estudos socioeconômicos. **BRASIL A inserção das mulheres no mercado de trabalho**. 3º trimestres de 2019 e de 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>. Acesso em 20 de março de 2021.

FEDERICI, Silvia. **O calibã e a bruxa**. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

FRIEDAN, Betty. **The feminine mystique**. New York: W. W. Norton & Company: 2013. GN (Gênero e Número); SOF Sempreviva Organização Feminista. **SEM PARAR: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia**. Pesquisa, 2020. Disponível em: [Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf \(sof.org.br\)](#). Acesso em 20 de outubro de 2020.

HYMOWITZ, Carole, & SCHELLH, Timothy. **The glass ceiling**. The Wall Street Journal. Special Report on the Corporate Woman. March 24th, 1986.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD-COVID19**. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em 07 de abril de 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD)**. 2º trimestre 2020. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/4093#/n1/all/v/1641,4090,4092,4097,4098,4099,4108,4110/p/last%20/c2/all/d/v4097%20,v4098%20,v4099%20,v4108%20,v4110%20/l/v,c2+p,t/r/esultado>> Acesso em 26 out 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em 10 de abril de 2021.

ILO, International Labor Organization. **World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018** – Global snapshot International Labour Office. Geneva: ILO, 2018.

ILO, International Labor Organization. **Women in business and management: the business case for change** - International Labour Office. Geneva: ILO, 2019.

KAUR, Rup. **The sun and her flowers**. Kansas City: Andrews McMeel Publishing, 2017.

LINKEDIN, Talent solutions. **Gender Insights Report How women find jobs differently**. <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions-iodestone/body/pdf/Gender-Insights-Report.pdf>. Acesso em: 20 de março de 2021.

LUND, Susan; MADGAVKAR, Anu; MANYIKA, James; SMIT, Sven; KWEILIN, Ellingrud; MEANEY, Mary; ROBINSON, Olivia. **O futuro do trabalho pós-Covid 19**. Relatório Mckinsey, 2021. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19/pt-br#>. Acesso em 20 de março de 2021.

MAEDA, Patrícia. **Trabalho remoto, saúde e produtividade na perspectiva de gênero**. Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/trabalho-remoto-saude-e-produtividade-na-perspectiva-de-genero/>. Acesso em 20 de março de 2021.

MENGARDO, Bárbara. **Desde 2014, nenhuma mulher é indicada a um tribunal superior no Brasil**. Jota. 19 out. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/justica/2014-mulheres-indicadas-tribunal-superior-no-brasil-19102020>. Acesso em: 17 dez. 2020.

MCKINSEY. **Women in the Workplace 2020**. Article, September 30th, 2020. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>. Acesso em 06 de março de 2021.

NUNES, Wálter. **Em casa, procuradores, ministros e advogados conciliam processos com filhos e lives**. Folha de São Paulo, ed 12 mai 20. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/05/em-casa-procuradores-ministros-e-advogados-conciliam-processos-com-filhos-e-lives.shtml>.

ONU, Organização das Nações Unidas. **Mulheres no Parlamento**. Relatório, 2020. Disponível em:

<https://news.un.org/pt/story/2021/03/1743972#:~:text=As%20mulheres%20representam%205%2C5,elei%C3%A7%C3%B5es%20realizadas%20no%20ano%20passado>. Acesso em 06 de abril de 2021.

OSHIMA, Flavia Yuri. **94% das mulheres sentem dificuldades para conciliar maternidade e carreira.** Disponível em: <https://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2019/12/94-das-mulheres-sentem-dificuldades-para-conciliar-maternidade-e-carreira.html>. Acesso em 20 de março de 2021.

OXFAM. **O vírus da desigualdade:** unindo um mundo dilacerado pelo coronavírus por meio de uma economia justa, igualitária e sustentável. Relatório, janeiro de 2021. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/publicacoes/>. Acesso em 06 de abril de 2021.

OXFAM. **Tempo de cuidar:** o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Relatório, janeiro de 2021. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/publicacoes/>. Acesso em 06 de outubro de 2020.

PARENTS IN SCIENCE. **Produtividade acadêmica durante a pandemia:** Efeitos de gênero, raça e parentalidade. Levantamento realizado pelo Movimento Parent in Science durante o isolamento social relativo à Covid-19, 2020.

TAUB, Amanda. ***Pandemic Will 'Take Our Women 10 Years Back' in the Workplace.*** Disponível em: <https://www.nytimes.com/2020/09/26/world/covid-women-childcare-equality.html>. Acesso em 20 de março de 2021.

STEIL, Andréa Valéria. **Organizações, Gênero e posição hierárquica** – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. Revista de Administração, São Paulo, 1997.

TOLEDO, Cinthia. **Cuidados com família e casa na pandemia atrapalharam 45% das mulheres da Grande SP a procurar emprego.** Disponível em: [Cuidados com família e casa na pandemia atrapalharam 45% das mulheres da Grande SP a procurar emprego, diz pesquisa | São Paulo | G1 \(globo.com\)](https://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2021/03/24/cuidados-com-familia-e-casa-na-pandemia-atrapalharam-45-das-mulheres-da-grande-sp-a-procurar-emprego-diz-pesquisa-sao-paulo-g1.globo.com). Acesso em 20 de março de 2021.

THORNTON, Grant. **Women in Business 2020: Do plano de ação à prática.** Relatório, 2020. Disponível em: [grantthornton.com.br/lp/women-in-business-2020](https://www.grantthornton.com.br/lp/women-in-business-2020). Acesso em 06 março de 2021.

VALENTE, Fernanda. **Paridade de gênero na OAB pode e deve ser aplicada em 2021, defende parecer.** 12 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-12/paridade-genero-oab-aplicada-2021-defende-parecer>. Acesso em 06 de março de 2021.

VIANNA, Luiz W. (et al.). **Pesquisa Quem Somos A Magistratura Que Queremos.** Sumário Executivo. AMB: Rio, 2018.

Submissão em 15/04/2021 / Aceito em 25/05/2021