

**III CONGRESSO INTERNACIONAL
DE DIREITO E INTELIGÊNCIA
ARTIFICIAL (III CIDIA)**

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

ROMULO SOARES VALENTINI

AGHISAN XAVIER FERREIRA PINTO

MARINA DE CASTRO FIRMO

R382

Relações de trabalho e tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização III Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (III CIDIA): Skema Business School – Belo Horizonte;

Coordenadores: Aghisan Xavier Ferreira Pinto, Rômulo Soares Valentini e Marina Castro Firmo – Belo Horizonte: Skema Business School, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-517-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: A inteligência artificial e os desafios da inovação no poder judiciário.

1. Trabalho. 2. Inteligência artificial. 3. Tecnologia. I. III Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (1:2022 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



III CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (III CIDIA)

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

Apresentação

O Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (CIDIA) da SKEMA Business School Brasil, que ocorreu em formato híbrido do dia 08 ao dia 10 de junho de 2022, atingiu a maturidade em sua terceira edição. Os dezesseis livros científicos que ora são apresentados à comunidade científica nacional e internacional, que contêm os 206 relatórios de pesquisa aprovados, são fruto das discussões realizadas nos Grupos de Trabalho do evento. São cerca de 1.200 páginas de produção científica relacionadas ao que há de mais novo e relevante em termos de discussão acadêmica sobre a relação da inteligência artificial e da tecnologia com os temas acesso à justiça, Direitos Humanos, proteção de dados, relações de trabalho, Administração Pública, meio ambiente, formas de solução de conflitos, Direito Penal e responsabilidade civil, dentre outros temas.

Neste ano, de maneira inédita, professores, grupos de pesquisa e instituições de nível superior puderam propor novos grupos de trabalho. Foram recebidas as excelentes propostas do Professor Doutor Marco Antônio Sousa Alves, da Universidade Federal de Minas Gerais (SIGA-UFMG – Algoritmos, vigilância e desinformação), dos Professores Doutores Bruno Feigelson e Fernanda Telha Ferreira Maymone, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Metalaw – A Web 3.0 e a transformação do Direito), e do Professor Doutor Valmir César Pozzetti, ligado à Universidade Federal do Amazonas e Universidade do Estado do Amazonas (Biodireito e tutela da vida digna frente às novas tecnologias).

O CIDIA da SKEMA Business School Brasil é, pelo terceiro ano consecutivo, o maior congresso científico de Direito e Tecnologia do Brasil, tendo recebido trabalhos do Amazonas, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Pará, Pernambuco, Piauí, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Sergipe e São Paulo. Tamanho sucesso não seria possível sem os apoiadores institucionais do evento: o CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito, o Instituto Brasileiro de Estudos de Responsabilidade Civil – IBERC e o Programa RECAJ-UFMG - Ensino, Pesquisa e Extensão em Acesso à Justiça e Solução de Conflitos da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Destaca-se, mais uma vez, a presença maciça de pesquisadores do Estado do Amazonas, especialmente os orientandos do Professor Doutor Valmir César Pozzetti.

Grandes nomes do Direito nacional e internacional estiveram presentes nos painéis temáticos do congresso. A abertura ficou a cargo do Prof. Dr. Felipe Calderón-Valencia (Univ. Medellín - Colômbia), com a palestra intitulada “Sistemas de Inteligência Artificial no Poder Judiciário - análise da experiência brasileira e colombiana”. Os Professores Valter Moura do Carmo e Rômulo Soares Valentini promoveram o debate. Um dos maiores civilistas do país, o Prof. Dr. Nelson Rosenvald, conduziu o segundo painel, sobre questões contemporâneas de Responsabilidade Civil e tecnologia. Tivemos as instigantes contribuições dos painelistas José Luiz de Moura Faleiros Júnior, Caitlin Mulholland e Manuel Ortiz Fernández (Espanha).

Momento marcante do congresso foi a participação do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho – TST Maurício Godinho Delgado, escritor do mais prestigiado manual de Direito do Trabalho do país. Com a mediação da Prof^a. Dr^a. Adriana Goulart de Sena Orsini e participação do Prof. Dr. José Eduardo de Resende Chaves Júnior, parceiros habituais da SKEMA Brasil, foi debatido o tema “Desafios contemporâneos do gerenciamento algorítmico do trabalho”.

Encerrando a programação nacional dos painéis, o Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara, da SKEMA Brasil, dirigiu o de encerramento sobre inovação e Poder Judiciário. No primeiro momento, o juiz Rodrigo Martins Faria e a equipe da Unidade Avançada de Inovação do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais contaram sobre o processo de transformação em curso do Judiciário Estadual mineiro. Em seguida, o Prof. Dr. Fabrício Veiga Costa fez brilhante exposição sobre o projeto denominado “Processo Coletivo Eletrônico”, que teve a liderança do Desembargador Federal do Trabalho Vicente de Paula Maciel Júnior (TRT-3^a Região) e que foi o projeto vencedor do 18^o Prêmio Innovare. O evento ainda teve um Grupo de Trabalho especial, o “Digital Sovereignty, how to depend less on Big tech?”, proposto pela Prof^a. Isabelle Bufflier (França) e o momento “Diálogo Brasil-França” com Prof. Frédéric Marty.

Os dezesseis Grupos de Trabalho contaram com a contribuição de 46 proeminentes professores ligados a renomadas instituições de ensino superior do país, os quais indicaram os caminhos para o aperfeiçoamento dos trabalhos dos autores. Cada livro desta coletânea foi organizado, preparado e assinado pelos professores que coordenaram cada grupo, os quais eram compostos por pesquisadores que submeteram os seus resumos expandidos pelo processo denominado double blind peer review (dupla avaliação cega por pares) dentro da plataforma PublicaDireito, que é mantida pelo CONPEDI.

Desta forma, a coletânea que ora torna-se pública é de inegável valor científico. Pretende-se, com ela, contribuir com a ciência jurídica e fomentar o aprofundamento da relação entre a graduação e a pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais da CAPES. Promoveu-se, ainda, a formação de novos pesquisadores na seara interdisciplinar entre o Direito e os vários campos da tecnologia, notadamente o da ciência da informação, haja vista o expressivo número de graduandos que participaram efetivamente, com o devido protagonismo, das atividades.

A SKEMA Business School é entidade francesa sem fins lucrativos, com estrutura multicampi em cinco países de continentes diferentes (França, EUA, China, Brasil e África do Sul) e com três importantes creditações internacionais (AMBA, EQUIS e AACSB), que demonstram sua vocação para pesquisa de excelência no universo da economia do conhecimento. A SKEMA acredita, mais do que nunca, que um mundo digital necessita de uma abordagem transdisciplinar.

Agradecemos a participação de todos neste grandioso evento e convidamos a comunidade científica a conhecer nossos projetos no campo do Direito e da tecnologia. Foi lançada a nossa pós-graduação lato sensu em Direito e Tecnologia, com destacados professores e profissionais da área. No segundo semestre, teremos também o nosso primeiro processo seletivo para a graduação em Direito, que recebeu conceito 5 (nota máxima) na avaliação do Ministério da Educação - MEC. Nosso grupo de pesquisa, o Normative Experimentalism and Technology Law Lab – NEXT LAW LAB, também iniciará as suas atividades em breve.

Externamos os nossos agradecimentos a todas as pesquisadoras e a todos os pesquisadores pela inestimável contribuição e desejamos a todos uma ótima e proveitosa leitura!

Belo Horizonte-MG, 20 de junho de 2022.

Prof^a. Dr^a. Geneviève Daniele Lucienne Dutrait Poulingue

Reitora – SKEMA Business School - Campus Belo Horizonte

Prof. Dr. Edgar Gastón Jacobs Flores Filho

Coordenador dos Projetos de Direito da SKEMA Business School

A PANDEMIA, TELETRABALHO E AS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXOS DA LEI 14.311/2021?

THE PANDEMIC, TELEWORK AND GENDER INEQUALITIES IN THE JOB MARKET: REFLECTIONS OF LAW 14.311/2021?

Paula Rubano Dos Santos ¹

Resumo

O objetivo do trabalho é investigar os impactos da adoção do teletrabalho na vida das trabalhadoras a partir de uma revisão bibliográfica, documental e da lei 14.311/2021 que determinou que empresas mantivessem em trabalho remoto ou em casa, nas atividades onde não caberia o teletrabalho das empregadas gestantes. A relevância do estudo deu-se pela discriminação de gênero existente no labor e que foi intensificada com a pandemia, sobretudo com a adoção do teletrabalho devido as consequências da Covid-19 e da promulgação da Lei.

Palavras-chave: Palavras-chaves: pandemia, Teletrabalho, Gênero, Desigualdades

Abstract/Resumen/Résumé

The objective of the work is to investigate the impacts of the adoption of telework on the lives of workers from a bibliographic and documentary review and the law 14.311/2021 that determined that companies maintain remote work or at home, in activities where telework of the women would not fit. pregnant maids. The relevance of the study was due to the existing gender discrimination in work and which was intensified with the pandemic, especially with the adoption of telework due to the consequences of Covid-19 and the enactment of the Law.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Keywords: pandemic, Telework, Gender, Inequalities

¹ Mestranda em Administração pela Universidade Federal Fluminense - PPGAD

1. INTRODUÇÃO

A Pandemia da Covid-19 alastrou-se no país causando não só a morte de milhares de pessoas como também desencadeou uma crise econômica, política e social levando o Brasil e os brasileiros a adaptar-se as mudanças necessárias e realizadas a fim de mitigar as consequências mais devastadoras da doença. Em março de 2020 as autoridades ligadas a saúde propuseram medidas contingenciais objetivando a segurança da população. Uma dessas medidas foi o isolamento social, mais conhecido como “quarentena” que proibia a circulação de pessoas, mesmo que em razão do exercício de atividade, ou seja, as empresas cujas atividades não fossem essenciais, foram fechadas impactando milhões de trabalhadores e trabalhadoras.

A pandemia da COVID-19 surpreendeu a todos. A alta capacidade de transmissão do coronavírus fez com que o mundo buscasse se adaptar rapidamente e de muitas maneiras, sendo o isolamento social como um dos meios mais eficazes indicado pelas autoridades ligadas à saúde (...)(Bridi, Et Al.)

A promulgação da medida provisória nº 927/2020 flexibilizou as relações de trabalho possibilitando aos empregadores a adoção de normas contratuais junto aos seus empregados com vista a possibilitar a continuidade das atividades econômicas e, com isso a manutenção dos empregos. Dentre tais medidas, a adoção do teletrabalho ou *home office* como é mais conhecido. A prática consiste em exercer as atividades fora do ambiente laboral, neste caso, na residência do trabalhador. O dispositivo já havia sido incluído na CLT – Consolidação das leis do Trabalho de 1943 – com a reforma trabalhista do governo Michel Temer em 2017 e, em função da pandemia, a modalidade foi flexibilizada para atender as demandas do mercado.

Uma das primeiras providências tomadas pelo governo federal para enfrentar os efeitos da pandemia foi a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que flexibilizou as disposições sobre o *home office* existentes na legislação brasileira. A MP permitiu, entre outras disposições, que o empregador instituisse, de acordo com critério próprio, esse regime de trabalho, mediante notificação do(a) empregado(a), por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de 48 horas. (Dieese, 12 de abril de 2021, pág. 2).

Ainda é possível avistar os reflexos da pandemia na vida laboral dos brasileiros e brasileiras nos mais variados setores da economia, em particular, serviços, comércio, domésticos, além do elevado índice de desemprego e o aumento da informalidade e precariedade do trabalho.

Segundo dados do IBGE – em março do corrente ano haviam 12 milhões de desempregados no país, dentre os quais, mais de 6 milhões são mulheres.

A pesquisa do instituto Brasileiro de Estatísticas ainda revela que, ao final de 2021, a taxa de desocupação entre as mulheres foi de 54,4% a mais ao comparar com os homens no mesmo período.

Diante desses dados, o objetivo do presente trabalho é investigar os impactos da adoção do teletrabalho na vida das trabalhadoras a partir de uma revisão bibliográfica, documental e da lei 14.311 de 12 de maio de 2021 que determinou que as empresas mantivessem em trabalho remoto ou em casa, nas atividades onde não caberia o home office, das empregadas gestantes. A relevância do estudo deu-se pela discriminação de gênero existente no mercado de trabalho e que foi intensificada com a pandemia, sobretudo com a adoção do teletrabalho devido as consequências da Covid-19 e da promulgação da lei 14.311/2021. É sobre essa classe de trabalhadoras que deteremos nosso trabalho.

REFERENCIA TEÓRICO

2. DESIGUALDADE DE GÊNERO: UMA SINGELA REFLEXÃO HISTÓRICA

A participação da mulher no mercado de trabalho tem ganhado expressividade, é possível observar a presença feminina exercendo, inclusive, cargos de alta gestão, embora ainda essa seja uma realidade de poucas organizações. Ainda é possível perceber a discriminação no ambiente laboral fruto de uma construção histórica cujas instituições sociais vem tentando mudar. Por isso dada a importância de discutir a temática no meio acadêmico, tendo em vista suas consequências, principalmente potencializadas face a crise sanitária da Covid-19.

Atualmente, a participação feminina no mercado de trabalho é uma realidade visível, desde sua preparação educacional para integrá-lo até o desempenho de suas atividades, distanciando-se cada vez mais da discriminação histórica que eivava seu labor. Está mais longe, mas não a extinguiu completamente (Kloss, 2013, pág. 103).

De acordo com SALIES (2009), a classificação social dos indivíduos reflete a uma atividade remota., que evoluiu, não somente para classificar socialmente indivíduos que poderiam ou não exercer seus direitos sociais, políticos e de cidadania, como escravos, os nobres, analfabetos, homens e as mulheres.

Carole Pateman, por sua vez, desenvolve a tese segundo a qual a cidadã nialino desenha-se um contrato sexuado. Sem dúvida, Carole Pateman tem o mérito craft.no melhor dos casos, a uma cidadania de segunda classe; ou são integradas à cidadania como indivíduos e a igualdade delas as assimila aos homens, negando e renegando suas experiências e suas vidas como mulheres; ou são incluídas na cidadania como mulheres e a diferença sexual confirma a separação (Paterman, Apud. Hirata, 2009, pág. 37)

A partir do pensamento de GRAY BECKER (Almeida, Et Al, 2021) que ocorreram os primeiros esforços a fim de romper com tais limitações. Limitações estas que se referiam a produtividade entre homens e mulheres, capacitação, ou seja, depreendia-se que os homens eram mais capacitados, além de que as mulheres eram destinadas a prestação de serviços ligadas a atividades do lar, no âmbito doméstico, inclusive o remunerado. Em função dessa naturalização as disparidades, no concerne a inclusão e remuneração no mercado de trabalho entre homens e mulheres se fortaleciam.

Devido a evolução dos direitos das mulheres e a luta da classe em busca de reconhecimento e seu espaço na sociedade, além das abordagens científicas advindas das ciências sociais, ao longo do século XX, particularmente, a partir dos anos 80, inicia se uma reformulação em torno do assunto e da necessidade de debates a cerca da divisão social e sexual do trabalho.

É somente a partir dos anos 80 que tem início um adensamento da produção acadêmica que rompe com a miopia de interpretar a desigualdade de gênero apenas mediante as questões relacionadas ao mercado de trabalho e, mais precisamente, às desigualdades salariais entre homens e mulheres nos diversos setores econômicos. Neste movimento, recupera-se a importância da associação entre a esfera da produção e da reprodução social já destacada pelos autores da economia clássica, dando-se ênfase ao modo como a articulação entre esses dois espaços, o do público e do privado, impactam a vida dos agentes econômicos, especialmente das mulheres. (Almeida, Et Al, 2021, pág. 2)

Desse modo e dada a importância do estudo em questão que, em pleno século XXI ainda segrega e exclui as mulheres do mercado de trabalho, o que vai muito além de reflexões políticas mas de uma estrutura patriarcal constituída ao longo da história que insiste em discriminar e promover as tais desigualdades.

É inimaginável esgotar toda a linha de do tempo que levou a sociedade até aqui, porém alcançar uma análise das realidades e das percepções dos papéis das mulheres me nossa sociedade.

3. A PANDEMIA E O TELETRABALHO: ENTRE O VELHO E O NOVO

A pandemia causada pelo Coronavírus (Sars-Cov-2) chegou ao Brasil na sua forma mais agressiva em março de 2020, data em que o governo de todas as esferas, orientado pelas autoridades sanitárias promoveu uma série de medidas protetivas à população, dentre as quais, o isolamento social e o encerramento temporário das atividades econômicas não essenciais o que acentuou a crise do capitalismo, política e social, pois os índices de desemprego tornaram-se alarmantes. Por meio da Medida Provisória nº 927/2020 o governo federal estabeleceu regras trabalhistas que pudessem ser compactuadas entre empregado e seus empregadores com a finalidade de enfrentamento do estado de calamidade pública, manutenção dos empregos e da geração de renda, Dentre as novas regras, o Teletrabalho ou home-office de caráter emergencial, teve suas regras, que já haviam sido estabelecidas no ordenamento jurídico através da lei 13.467/2017, menos rígidas com o propósito de facilitar a sua adoção mesmo que implicasse na precariedade das condições de trabalho pela falta de infraestrutura, equipamentos, e condições de saúde laboral.

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (Dieese, nota técnica nº 255, 2021, pág. 4).

Não obstante dizer que apesar das propostas de viabilizar a circulação da economia, as medidas tomadas não foram o suficiente para manter a população trabalhado e vivendo de forma digna.

Durante os dois anos da pandemia de covid-19, que, por si só, foi responsável pela retração da economia em todo o mundo, o governo brasileiro, além de se omitir no combate à doença, o que potencializou e intensificou os impactos negativos da crise sanitária, tem se empenhado sistematicamente no desmonte das instituições democráticas, no corte de direitos sociais e trabalhistas e na adoção de políticas que resultaram na ampliação da pobreza e no aprofundamento das desigualdades sociais características da sociedade brasileira.

Tendo em vista as taxas de desocupação já mencionadas. A adoção do teletrabalho não foi o suficiente para manter as taxas de ocupados, pois vários trabalhadores não tinham como exercer suas atividades remotamente devido as tarefas serem incompatíveis com o home office, dentre eles o setor doméstico, comércio, gêneros alimentícios.

Em consequência, as mulheres foram as mais atingidas pelas novas regras, tendo em vista inúmeras circunstâncias: o cuidado com os filhos, pois muitas escolas e creches fecharam suas portas, o impacto nas atividades compostas por mais mulheres, como os setores domésticas, comércio, restaurantes o que aumentou o índice de desocupação das mulheres.

As mulheres, que historicamente ocupam posições mais vulneráveis no mercado de trabalho, foram duramente atingidas por essas circunstâncias (...) que apresenta os resultados da comparação entre o volume da força de trabalho feminina antes da pandemia (terceiro trimestre de 2019) e em plena crise sanitária (terceiro trimestre de 2021 – DIESSE, 2022, pág.

Os resultados revelam que no terceiro trimestre de 2021 em comparação com o mesmo período em 2019, mais de 1.100 mulheres encontravam-se fora do mercado

Além disso, a discriminação velada existente entre o sexo feminino por conta da gravidez o que, segundo orientações da OMS – Organização Mundial de Saúde – faziam parte do grupo de risco gerando maior dificuldade de inserção e continuidade após o parto das mulheres em seus postos de trabalho.

4. A LEI 14.311 DE 12 MAIO DE 2021 E SEUS (CONTRA)REFLEXOS

A Lei sancionada pelo atual presidente Jair Bolsonaro trouxe medidas preventivas às gestantes contra a epidemia. A lei disciplinou o afastamento do labor das grávidas, não imunizadas, de acordo com o Ministério da Saúde, pudessem exercer suas atividades em casa, ou seja, disciplinou o teletrabalho. No entanto, a referida norma trouxe algumas controvérsias, além de muitas polêmicas entre os empregadores, pois, mesmo aquelas que não pudessem trabalhar em casa, isto é, cujas atividades fossem incompatíveis com o teletrabalho, deveriam permanecer em suas residências recebendo a remuneração.

Art. 1º Esta Lei altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento da empregada gestante, inclusive a doméstica, não imunizada contra o coronavírus SARS-Cov-2 das atividades de trabalho presencial quando a atividade laboral por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

Logo, a legislação em pauta causou uma série de descontentamentos entre empregadores, principalmente os microempresários, não somente pela falta da mão de obra, mas o pagar por ela.

É importante ressaltar que a lei não traz soluções para as questões e os problemas ocasionados, tanto o empregador quanto para a gestante.

Não define a forma de trabalho, tampouco organiza diretrizes quanto ao modelo de contrato que se estabeleceu entre os sujeitos afetados. Observa-se no §2º parágrafo da norma:

§ 2º Para o fim de compatibilizar as atividades desenvolvidas pela empregada gestante na forma do § 1º deste artigo, o empregador poderá, respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e as condições pessoais da gestante para o seu exercício, alterar as funções por ela exercidas, sem prejuízo de sua remuneração integral e assegurada a retomada da função anteriormente exercida, quando retornar ao trabalho presencial.

Nota-se a precariedade do trabalho das mulheres e, das gestantes numa Lei que não tratou de normas da segurança dessas gestantes, das condições de trabalho e tampouco da fiscalização quando ao labor dessas mulheres.

Posto isso, retorno aos temas centrais do debate: o alto índice de desemprego, devido as consequências da Covid-19 a adoção do teletrabalho e a norma 14.311/2021 instituída pelo Estado.

O trabalho, em andamento, requer uma pesquisa semiestruturada com profissionais de Gestão de Pessoas, cujo objetivo é o levantamento das demissões ocorridas, principalmente, no terceiro trimestre de 2021, relacionando os dados coletados com o propósito de identificar ou não que as demissões foram resultados das sequelas da lei 14,311 de 12 de maio de 2021.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora as mulheres tenham alcançado de forma mais expressiva os postos de trabalho, observamos uma realidade que ainda pressupõe uma luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho. Visto os dados expostos no trabalho. As consequências históricas vivenciadas por nossas antepassadas ainda sobrevivem e importante mais discussões no meio acadêmico, sociedade, instituições, governo e, a conscientização das organizações no que concerne a empregabilidade do público feminino.

O presente trabalho visa a contribuir, mesmo que de forma inicial, pois ainda há muito o que pesquisar, entretanto, destacamos a importância de dar o “ponta pé” inicial para futuras discussões e pesquisas a fim de viabilizar melhores condições de trabalho e igualdade para as mulheres de nossa sociedade.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei 14.311 de 12 de maio de 2021. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/mulher.html>>

BRIDI, M. A., BERNARDO, K. A. DA. S, BEZERRA, G, U, BOHLER, F. R, BRAUNET, B, M, FREIBERGER, Z, MAIA, L, F, e ZANONI, A, P. O trabalho remoto/*home-office* no contexto da pandemia COVID-19. Disponível em <<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/190-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19>>

MERCADO DE TRABALHO E EDUCAÇÃO DOS FILHOS. OSE – Observatório socioeconômico da Covid-19, 15/03/2021. Disponível em <<https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/820/2021/03/Textos-para-Discussao-26-Reflexoes-sobre-as-relacoes-entre-desigualdade-de-genero-mercado-de-trabalho-e-educacao-filhos.pdf>>

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e estudos Socioeconômicos. Mulheres no mercado de trabalho Brasileiro: Velhas desigualdades e mais precarização. Boletim especial 08/03/2022. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/mulher.html>>

DOARÉ, Hélène Le, HIRATA, Helena, LABORIE, Françoise e SENOTIER Dniéle. DICIONÁRIO CRÍTICO DO FEMINISMO. Unesp, 2009. Rio de janeiro. Disponível em <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4098403/mod_resource/content/1/Kergoat%20p.67-75%20in%20Dicionario_critico_do_feminismo%202009.pdf>