

O TRABALHO REMOTO E OS DESAFIOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NA PANDEMIA DA COVID-19

REMOTE WORK AND THE CHALLENGES OF LABOR JUSTICE IN REDUCING GENDER INEQUALITIES IN THE COVID-19 PANDEMIC

Thábatta Karine Danilau*

RESUMO

O presente artigo tem como escopo apresentar os desafios que surgiram para as trabalhadoras que integram à Justiça do Trabalho, com a implementação do trabalho remoto, compulsoriamente adotado por ocasião da crise de saúde pública da pandemia da Covid-19. Nesse sentido, a pesquisa apontará que o desenvolvimento da tecnologia em massa pela Administração Pública e Setores Privados traz diversos benefícios, mas que, de outro modo, evidencia a falta de isonomia entre homens e mulheres. No Poder Judiciário, a implantação das ferramentas tecnológicas já vinha ocorrendo desde 2006, com a regulamentação da informatização do processo judicial pela Lei nº 11.419 (BRASIL, 2006), com destaque ao pioneirismo da Justiça do Trabalho. No entanto, nem mesmo a Justiça Trabalhista foge destes obstáculos quando o assunto é desigualdade de gênero. Esta mesma Justiça que está sempre a preservar o equilíbrio processual mediante o acesso igualitário à classe trabalhadora, agora precisa apresentar soluções para diminuir essas ambivalências ao seu próprio efetivo. Em vista disso, defende-se a importância de tornar esses problemas cada dia mais visíveis, para que haja intensificação das discussões

* Graduada em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2014), especialista em Direito processual Penal (2020) pela Faculdade Educacional da Lapa (FAEL), em Direito Contemporâneo pela Universidade Cândido Mendes (2018) e em Ciências Criminais pelo Complexo de Ensino Renato Saraiva e Universidade Estácio de Sá (2017). Atualmente advogada, inscrita na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB 105.140/PR) com experiência jurídica nas áreas Criminal, Cível, Família, Sucessões, Registros Públicos, Investigação de Paternidade, Infância e Juventude e Trabalhista. E-mail: tkdanilau.adv@gmail.com.

públicas e do amparo estatal voltados à promoção de melhores condições e dignidade às mulheres – mães, cuidadoras, estudantes e trabalhadoras –, alinhando-se à Resolução nº 255/2018 do CNJ (BRASIL, 2018), independentemente do cenário em que o mundo se debruça.

PALAVRAS-CHAVE

Justiça do Trabalho. Trabalho remoto. Desigualdade de gênero. Pandemia.

ABSTRACT

The purpose of this article is to present the challenges that have arisen for workers who are part of the Labor Court with the implementation of remote work compulsorily adopted during the public health crisis of the Covid-19 pandemic. In this sense, the research will point out that the development of mass technology by the Public Administration and Private Sectors brings several benefits, but that otherwise shows the lack of equality between men and women. In the Judiciary Branch, the implementation of technological tools have been taking place since 2006 with the regulation of the computerization of the judicial process by Law nº 11.419 (BRASIL, 2006), with emphasis on the Labor Justice pioneering work. However, not even the Labor Court escapes these obstacles when it comes to gender inequality. This same Justice, which is always preserving the procedural balance through equal access to the working class, now needs to come up with solutions to reduce these ambivalences to its own force. In view of this, the importance of making these problems increasingly visible is defended so that there is an intensification of public discussions and state support aimed at promoting better conditions and dignity for women - mothers, caregivers, students and workers -, observing CNJ Resolution nº 255/2018 (BRASIL, 2018), regardless of the situation scenario in which the world live.

KEYWORDS

Labor Court. Home office. Gender inequality. Pandemic.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
- 2 Uma questão de Justiça dentro do próprio Sistema Digital de Justiça;

2.1 A regulamentação do teletrabalho na Justiça Trabalhista;
2.2 Os efeitos da pandemia nas desigualdades de gênero;
2.3 Quarentena e teletrabalho feminino no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista;
3 Considerações finais;
Referências;
Bibliografia.

Data de submissão: 15/03/2021.

Data de aprovação: 15/05/2021.

1 INTRODUÇÃO

Há pouco mais de um ano, o mundo foi surpreendido por uma nova crise sanitária. Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) elevou o nível de contaminação da doença causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2) à pandemia de Covid-19.

Com isso, houve a necessidade de mudanças imediatas em toda a dinâmica social. As determinações governamentais de isolamento e distanciamento social, e a adoção de cuidados sanitários foram adotados em escala mundial para conter a propagação do vírus.

Não bastasse o impacto à saúde pública, a pandemia causou significativos abalos econômicos e sociais, em especial, às formas de trabalho, afetando os meios de subsistência de milhões de pessoas.

Nessa nova realidade, inúmeras pessoas vêm enfrentando desemprego, encerramento de negócios comerciais e industriais, e escassez. Outras foram compulsoriamente submetidas ao chamado *home office*, trabalho remoto ou teletrabalho¹.

¹ Teletrabalho é a modalidade de trabalho realizada fora das dependências do empregador, com a utilização de recursos tecnológicos e que não se enquadram na ideia de trabalho externo, isto é, do trabalho que, em razão de sua natureza, é desempenhado em locais externos, como é o caso de motoristas, representantes, vendedores, etc. (BRASIL, 2020, p. 8).

Embora seja um método já anteriormente aplicado por algumas empresas, diante do atual cenário da Covid-19, o teletrabalho sofreu um processo acelerado de implantação, tanto nos setores privados como públicos – alterações estas possivelmente irreversíveis no mercado de trabalho.

E na vanguarda dessa transição, destaca-se o trabalho remoto dentro do Poder Judiciário pela Justiça do Trabalho, que já vinha atuando na plataforma digital a partir de 2008, com a criação dos diários oficiais eletrônicos. Em 2012, o trabalho remoto foi implementado pela Resolução Administrativa nº 1.499 no Tribunal Superior do Trabalho (TST) (BRASIL, 2012). As Resoluções do CSJT nº 151/2015 (BRASIL, 2015) e do CNJ nº 227/2016 (BRASIL, 2016), respectivamente, incorporaram o teletrabalho nos órgãos da Justiça do Trabalho e regulamentaram a modalidade no âmbito do Poder Judiciário.

Diante desse cenário é que o estudo em questão foi elaborado, com o objetivo de dar maior visibilidade não só às experiências exitosas do trabalho remoto, mas notadamente aos desdobramentos negativos nas relações de gênero, demonstrando que ainda não se ocupa o mesmo barco quando o assunto é igualdade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.

Sob o enfoque da repentina informatização e implantação do *home office* no âmbito do Judiciário Trabalhista, o presente estudo analisará como o exercício das atividades profissionais virtualmente intensificou as desigualdades entre homens e mulheres, com a crescente sobrecarga física e mental feminina.

Por isso, o estudo em tela defende as vantagens do trabalho remoto, desde que aliada às discussões nos espaços públicos para mitigar o problema, a fim de que, mesmo diante da crise sanitária ocasionada pela pandemia do coronavírus, a Justiça do Trabalho acompanhe o cumprimento da Resolução nº 255/2018 do CNJ (BRASIL, 2018), que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

2 UMA QUESTÃO DE JUSTIÇA DENTRO DO PRÓPRIO SISTEMA DIGITAL DE JUSTIÇA

A tecnologia permitiu que o sistema de Justiça continuasse em funcionamento, mesmo diante de uma crise sanitária. Muitos desafios, alguns mais complexos que outros, capazes até mesmo de ameaçar a igualdade de direitos, notadamente a de gênero, conforme a seguir explanado.

2.1 A regulamentação do teletrabalho na Justiça Trabalhista

Com a nova pandemia do coronavírus, o Poder Judiciário suspendeu o atendimento presencial, por determinação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), conforme a Resolução nº 313, de 19 de março de 2020 (BRASIL, 2020b). Apenas tem sido admitido o trabalho presencial em caráter excepcional para o exercício das atividades essenciais à manutenção mínima. O atendimento ao público passou a ser realizado, essencialmente, via contato telefônico e correio eletrônico.

A automatização das atividades jurídicas fez com que o conceito de acesso à justiça fosse olhado por novos ângulos. À luz do princípio constitucional da razoável duração do processo (CF, art. 5º, inciso LXXVIII) (BRASIL, 1988), foi aprovada a regulamentação da informatização do processo judicial com a Lei nº 11.419/2006 (BRASIL, 2006), e alterada a legislação trabalhista pelas Leis nº 12.551/2011 (BRASIL, 2011), nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) (Capítulo II-A – Do Teletrabalho) e pela Medida Provisória 927/2020 (BRASIL, 2020c) já encerrada.

Essa tendência, ao que tudo indica, irá se perpetuar, pois tem apresentado resultados satisfatórios quanto à promoção da celeridade processual, à redução dos custos, ao autogerenciamento dos prazos e à preservação do meio ambiente, ampliando o alcance da prestação jurisdicional.

Não obstante, é imperioso reconhecer a falta tempo hábil para planejamento e organização necessária para realocar a

integralidade do efetivo dos órgãos públicos. Em “Os mandamentos do advogado”, o uruguaio Eduardo Juan Couture já alertava: “O tempo vinga-se das coisas que se fazem sem sua colaboração” (COUTURE, 1979).

A rapidez com que o teletrabalho precisou ser implantado, praticamente à totalidade do quadro de efetivo, urgiu o desenvolvimento emergente da criatividade para solucionar questões, corrigir falhas, melhorar o desempenho das ferramentas tecnológicas e plataformas virtuais, tudo com vistas a dar seguimento à demanda jurisdicional com a devida segurança a todos.

Mesmo com a transposição do local profissional ao ambiente privado, a primazia à qualidade dos serviços continua sendo objetivo do Poder Judiciário. Inclusive, com os novos aparatados tecnológicos o CNJ registrou um aumento de produtividade nos sistemas de justiça.

Nesse quesito, a Justiça do Trabalho leva especial destaque por ter quase a integralidade dos processos em andamento no formato eletrônico (PJE), o que proporcionou o regular prosseguimento à tramitação processual.

No painel “Produtividade Semanal do Poder Judiciário – regime de teletrabalho em razão do Covid-19” apresentado em 30 de agosto de 2020 (BRASIL, 2020a), o CNJ apontou os seguintes números relativos à produtividade da Justiça do Trabalho: desde o início da suspensão do trabalho presencial, foram proferidos mais de 1,9 milhões de sentenças e acórdãos, mais de 2 milhões de decisões e mais de 7,6 milhões de despachos, além de 104 milhões de movimentos processuais.

Todavia, as atuais condições de trabalho promovidas pelo *home office* no atual contexto de crise de saúde por conta da Covid-19 apontam um aspecto que merece atenção: a sobrecarga de trabalho, sobretudo para as mulheres, como será demonstrado a seguir.

2.2 Os efeitos da pandemia nas desigualdades de gênero

A doutora em Sociologia e investigadora auxiliar do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, Sofia Aboim, em “Covid-19 e desigualdade de gênero” relata que as mulheres sofrem, potencialmente, mais impacto da crise sanitária.

Nesse sentido, explica:

Em geral, quando comparadas com os homens, as mulheres são sempre mais afetadas pelos efeitos sociais e económicos de surtos de doenças infecciosas. Inúmeros estudos o têm demonstrado (Human Rights Watch, 2017, entre outros). São habitualmente elas quem suporta o peso das tarefas da casa e das responsabilidades de cuidados à medida que as escolas fecham e os membros da família ficam doentes (Wenham et al., 2020a e 2020b; Cerqueira, 2020). Não é por acaso que, em Portugal, segundo dados de junho de 2020, foram sobretudo as mulheres a fazerem pedidos de apoio excepcional à família. Cerca de 81% dos pedidos foram submetidos por mulheres (Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social) (ABOIM, 2020, p. 132).

Fazendo um adendo às notas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), salienta-se a desigualdade na quantidade de horas dedicadas, semanalmente, às tarefas domésticas e cuidados de pessoas por homens e mulheres em 2018. Enquanto homens que possuem ocupação acima de 14 anos dedicam cerca de 12 horas, as mulheres, por sua vez, com as idênticas características, fazem 23,8 horas por semana.

Prosseguindo com os estudos, a autora afirma que o desemprego mundial feminino representa 54% dos postos de trabalho. Para a socióloga portuguesa, uma das razões para que esse efeito ocorra, majoritariamente, em desfavor das mulheres “é que o vírus está a aumentar significativamente a carga de cuidados não remunerados, que é desproporcionadamente transportada pelas mulheres” (ABOIM, 2020, p.133).

Por isso, nelas são identificados os maiores níveis de estresse, sobrecarga e maior pessimismo. (ABOIM, 2020, p. 133). Nesse sentido, a produção acadêmica durante o contexto de pandemia também foi severamente afetada nas mulheres. O ônus de cuidar dos que adoecem, administrar o ambiente doméstico e ainda exercer as atividades profissionais fragilizou a qualificação e a capacitação na área educacional.

Nessa linha, sustenta a socióloga Sofia Aboim:

Não é por acaso que as mulheres muito qualificadas, docentes universitárias e investigadoras científicas, viram a sua produtividade cair em comparação com a dos homens. As responsabilidades familiares acrescidas e a sobrecarga de trabalho que o confinamento aumentou tiveram visível impacto sobre a produtividade profissional, com o número de publicações autoradas por mulheres a diminuírem manifestamente, ao contrário do que sucedeu com os homens durante o mesmo período, em que houve, antes, um aumento da produtividade (ABOIM, 2020, p. 135).

Para averiguar se a crise pandêmica realmente levou a redução da submissão de artigos científicos pelas mulheres, a Revista de Ciências Sociais *DADOS* (CANDIDO; CAMPOS, 2020), encabeçou uma pesquisa a partir da quantidade relativa de mulheres nas submissões e a quantidade de artigos com a primeira autora mulher (individuais ou coletivos).

A conclusão do estudo ressaltou a queda da quantidade das submissões pelas autoras de 40% no início de 2020 para 28% no segundo trimestre do mesmo ano. Já no que tange a textos com a primeira autora mulher, o percentual médio de 37% dos anos anteriores caiu para 13% no segundo trimestre de 2020.

Segundo o relatório do Fundo *Malala Girl's Education and Covid-19*, quase 90% das escolas dos países do mundo fecharam na tentativa de conter a transmissão do coronavírus. E em uma crise de saúde como a da Covid-19, a ativista paquistanesa Malala

Yousafzai declara que as meninas e mulheres jovens são as primeiras a serem retiradas da escola e as últimas a retornarem².

No relatório divulgado pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), “A Covid-19 e as diferenças de gênero” (2020), GEORGIEVA; FABRIZIO; LIM; TAVARES (2020) apontam a existência de quatro principais motivos para o aumento das desigualdades de gênero:

a) A composição majoritária das mulheres em funções que exigem a interação direta — serviços, turismo e hotelaria. Por conseguinte, acabam sendo as mais atingidas pelas medidas de isolamento e distanciamento social.

b) Preponderância do trabalho feminino no setor da informalidade nos países em desenvolvimento, recebendo salários mais baixos e sem proteção das normas trabalhistas.

c) Carga horária maior delas em tarefas domésticas não remuneradas – cerca de 2,7 horas por dia a mais do que os homens. O atual contexto sanitário aumentou ainda mais as responsabilidades das mulheres em relação aos cuidados dos familiares, doentes, pais idosos e vulneráveis.

d) Aumento do risco de perda de capital humano feminino. Em diversos países em desenvolvimento, as meninas e jovens são obrigadas a abandonar a escola e a trabalhar para complementar a renda familiar (GEORGIEVA; FABRIZIO; LIM; TAVARES, 2020).

O embaraço ao acesso à educação repercute diretamente na geração de capital e crescimento econômico, gerando um ciclo vicioso de pobreza entre essas jovens e meninas.

² *In a crisis like COVID-19, girls and young women are the first to be removed from school and the last to return,” said Malala Yousafzai. “But educated young women are also critical to public health and economic recovery. Malala Fund is calling on governments to start planning now to ensure all girls are able to return to school when the crisis has passed (MALALA FUND, 2020).*

Ainda, soma-se a isso os desafios trazidos com a implantação em massa do trabalho em *home office*.

O teletrabalho exercido em situações de estabilidade econômica e de saúde pública traz diversas vantagens. Dentre elas, a otimização das atividades profissionais com as típicas da vida privada e, ainda, a redução de despesas com alimentação, transporte e vestuário.

Para o Estado e a iniciativa privada, a economia dos recursos públicos aliado ao aumento da produtividade é sem dúvida o maior benefício do trabalho remoto. Todavia, em períodos de exceção, tal vantagem entra em confronto direto com a questão do desequilíbrio de gênero.

2.3 Quarentena e teletrabalho feminino no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista

A condição atual das magistradas e servidoras da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul retratam o que foi anteriormente delineado.

De repente, a fusão entre o espaço público e o privado impôs a remodelação da administração doméstica e profissional, com a perda do auxílio doméstico com babás e faxineiras, as recorrentes interrupções feitas por outros moradores da residência, a falta de socialização com os colegas de trabalho, a falta de delimitação da carga horária, permitindo o acionamento a todo momento, afetando os intervalos para descanso, o cuidado no preparo dos alimentos e a preocupação com as medidas sanitárias para controle da propagação do vírus.

Segundo pesquisa realizada pelo CNJ, no período em maio de 2021, no diagnóstico sobre a saúde mental dos magistrados e servidores no contexto da pandemia da Covid-19 (BRASIL, 2021), estima-se que 92,1% das magistradas e servidoras sul-rio-grandense da Justiça Trabalhista trabalham, integralmente, de forma remota; 42,9% delas apontaram um aumento da carga horária diária de trabalho; 44,3% indicam a elevação do volume de trabalho recebido.

Com relação à piora no seu estado de saúde, 43,6% responderam afirmativamente; 64,6% estão mais cansadas quando comparadas à situação anterior, e 54,2% delas teve alteração de humor.

Comparado aos magistrados e servidores, esses percentuais diminuem. A realização do trabalho durante a pandemia, integralmente remota, é de 81%; para 40,5% deles, o volume de tarefas está igual; 43% disponibiliza maior carga horária para o desempenho de seu ofício; 43,6% afirmam que as atividades que antes desempenhavam eram totalmente compatíveis com o trabalho remoto. Quanto ao estado de saúde, 48,3% relataram que permanece igual, sendo que 50,5% sentem-se mais cansados e para 50,2% o humor mudou um pouco para pior.

Não é diverso o cenário das mulheres integrantes das funções essenciais da justiça. Promotoras de Justiça, advogadas e defensoras públicas também estão abarrotadas com novas demandas, já que precisam continuar dando conta dos prazos como antes da pandemia. Para as advogadas autônomas, sobretudo, que ainda acabaram por ter o acesso ao seu cliente e aos magistrados embaraçado, em razão da falta de contato presencial que requer a profissão.

Assim, se por um lado a pandemia do novo coronavírus impulsionou um avanço tecnológico através do trabalho remoto, por outro acabou precarizando as mulheres. Dessa forma, a sobrecarga de atividade mental tem alterado, de forma significativa, tanto a criatividade como a qualidade da organização laboral.

Para tanto, é de suma importância a intensificação das políticas públicas de construção de equidade de gênero em todas as esferas governamentais para erradicar o problema. E não só por meio de mecanismos de gestão voltados à instrumentalização de direitos, mas inserindo, efetivamente, as mulheres como representantes dessas políticas, para que não as isolem a ponto de torná-las invisíveis nos debates.

No Poder Judiciário, especificamente, defende-se a mesma orientação, privilegiando a busca por soluções coletivas de

pluralidade na composição do Judiciário brasileiro, nas políticas associativas, bem como nas posições de prestígio ou poder, mediante o impulso a diretrizes e mecanismos de distribuição equitativa dos cargos e funções de chefia e assessoramento, participação em bancas de concurso e expositoras em eventos institucionais, bem com a capacitação de todo o quadro funcional em direitos humanos e gênero.

Particularmente, em comparação com a Justiça estadual, a Justiça do Trabalho já toma a dianteira quando se fala em representatividade de mulheres na magistratura. Periodicamente são realizados diagnósticos de distribuição de cargos por gênero e eventos com enfoque à importância do aumento da representatividade institucional feminina, à luz da Resolução nº 255/2018 do CNJ (BRASIL, 2018), que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Não é demais lembrar que a Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher consagra em seu art. 5º, alínea 'b' "o desenvolvimento pleno de um País, o bem-estar do mundo e a causa da paz necessitam da participação das mulheres em igualdade com os homens em todos os domínios" (BRASIL, 2002).

Nesse vértice, invoca-se as falas de Boaventura de Souza Santos (2007, p. 6-7) ao dar relevo à compreensão do direito como princípio e instrumento universal da transformação social politicamente legitimada, na luta contra a opressão e a exclusão.

Afinal, a eficiência da prestação dos serviços e de melhores resultados está intimamente ligada à garantia da dignidade da pessoa humana, da isonomia e dos direitos sociais.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O impacto global da pandemia da Covid-19 e as estratégias de enfrentamento da crise sanitária atingiram todas dimensões estruturais da vida social de forma nada democrática.

Em que pese as desigualdades sociais sejam problemas antigos, fácil concluir que em contextos de instabilidades, sobretudo como de surtos de doenças infecciosas, elas crescem dramaticamente, denunciando as falhas das políticas públicas de combate à pobreza e à exclusão.

E em geral, as mulheres são as mais penalizadas pelos efeitos econômicos e sociais dos indicadores epidemiológicos. Em cenários como o vigente, mesmo figurando como vítimas do desemprego, da violência doméstica ou da falta de acesso à educação, as mulheres ainda avocam o papel de cuidadoras dos familiares e doentes. Consequentemente, são elas que suportam maiores níveis de estresse durante o período de confinamento.

Sem dúvidas, a pandemia do coronavírus exige respostas imediatas, com vistas a seguir o fluxo da economia, e assegurando a segurança da população por meio de uma série de medidas de saúde para contenção da transmissão. Nessa seara, o avanço dos sistemas de tecnologia, notadamente com o trabalho remoto em larga escala, torna-se inevitável.

No Poder Judiciário, os resultados são otimistas no que diz respeito aos índices de produtividade e alcance de metas. A Justiça Trabalhista já vinha à frente com excelentes ferramentas digitais para garantir o acesso à justiça.

Em contrapartida, não se pode olvidar que, mesmo sendo referência em instrumentalização virtual, o judiciário, como um todo, pode também ser acometido pelas desigualdades de gênero, caso não haja a tomada de providências urgentes.

O excesso de sobrecarga que assola as trabalhadoras assalariadas e informais no contexto pandêmico igualmente atinge as servidoras, magistradas e demais funcionários da justiça e dos setores públicos.

Na verdade, é um terreno fecundo à mudança de postura, e fazer desse obstáculo uma oportunidade para construção da igualdade nas relações de gênero e redução dos efeitos nocivos da pandemia.

REFERÊNCIAS

ABOIM, Sofia. COVID-19 e desigualdades de gênero: uma perspectiva interseccional sobre os efeitos da pandemia. *In*: CARMO, Renato Miguel do; TAVARES, Inês; CÂNDIDO, Ana Filipa (org.). **Um olhar sociológico sobre a crise Covid-19 em livro**. Lisboa: Observatório das Desigualdades, CIES-Iscte, 2020. p. 130-146. Disponível em: <https://www.observatorio-das-desigualdades.com/observatoriodasdesigualdades/wp-content/uploads/2020/12/UmOlharSociolo%CC%81gicoSobreaCriseCovid19emLivro.pages.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2021.

AMADOR, Susana. O vírus da desigualdade de gênero. **Revista Eletrônica Público**, Lisboa, 2020. Disponível em: <https://www.publico.pt/2020/08/28/opiniao/opiniao/virus-desigualdade-genero-1929462>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Diagnóstico sobre a saúde mental dos magistrados e servidores no contexto da pandemia da COVID-19**. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: <https://paineisanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=20bc939a-daa9-4355-a280-feb22626eb5a&sheet=be8b7511-b562-4fb9-897e-f66297d6d96a&lang=pt-BR&opt=ctxmenu,currsel>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Painéis CNJ: produtividade semanal do Poder Judiciário – regime de teletrabalho em razão do Covid-19** apresentado em 30 de agosto de 2020. Brasília, DF: CNJ, 2020a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/paineis-cnj/>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, [2021]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018**. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, [2018]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Resolução nº 313, de 19 de março de 2020b**. Estabelece, no âmbito do Poder Judiciário, regime de Plantão Extraordinário, para uniformizar o funcionamento dos serviços judiciários, com o objetivo de prevenir o contágio pelo novo Coronavírus – Covid-19, e garantir o acesso à justiça neste período emergencial. Brasília, DF: CNJ, [2020]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3249>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). **Resolução nº 151, de 29 de maio de 2015**. Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente. Brasília, DF: CSJT, [2017]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/63630>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm#:~:text=Para%20os%20fins%20da%20presente,com%20base%20na%20igualdade%20do. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006.** Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11419.htm. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, [2011]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm#:~:text=Altera%20o%20art.,por%20meios%20pessoais%20e%20diretos. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020c.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Resolução Administrativa nº 1.499, de 1º de fevereiro de 2012.**

Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF: TST, [2016]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/19477>. Acesso em: 3 maio 2021.

CANDIDO, Marcia Rangel; CAMPOS, Luiz Augusto. Pandemia reduz submissões de artigos acadêmicos assinados por mulheres. **Blog DADOS**, 2020. Disponível em: <http://dados.iesp.uerj.br/pandemia-reduz-submissoes-de-mulheres/> Acesso em: 24 jun. 2021.

COUTURE, Eduardo. **Os mandamentos do advogado**. 3. ed. Porto Alegre: Fabris, 1979.

GEORGIEVA, Kristalina; FABRIZIO, Stefania; LIM, Cheg Hoon; TAVARES, Mariana M. **A COVID-19 e as diferenças de gênero**. Washington, DC: Internacional Monetary Fund, 2020. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5549243/mod_resource/content/1/FMI%20%282020%29.pdf. Acesso em: 24 jun. 2021.

MALALA FUND. Girl's education and COVID-19. What past shocks can teach us about mitigating the impact of pandemics. *In: Malala Fund releases report on girls' education and COVID-19*. Report, 2020. Disponível em: <https://malala.org/newsroom/archive/malala-fund-releases-report-girls-education-covid-19#:~:text=Malala%20Fund,the%20transmission%20of%20COVID-19.&text=Following%20the%20Ebola%20outbreak%20and,enrolment%20rates%20for%20girls%20dropped>. Acesso em: 14 mar. 2021.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma revolução democrática da justiça**. São Paulo: Cortez, 2007. p. 6-7.

BIBLIOGRAFIA

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). Comissão Anamatra Mulheres.

Webnar: pandemia e as mulheres do sistema de Justiça Trabalhista, maio 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/comissao-anamatra-mulheres/sugestoes-de-livros-files-videos-comissao-mulheres/29911-pandemia-e-as-mulheres-do-sistema-de-justica-trabalhista>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BECKER, Daniela. Teletrabalho: TJGO é segundo em produtividade dentre os tribunais de médio porte e tem economia de até 98% em algumas áreas. **Tribunal de Justiça de Goiás**. Agência de Notícias. Destaque. Goiânia, 2020. Disponível em: <https://www.tjgo.jus.br/index.php/institucional/centro-de-comunicacao-social/20-destaque/19806-teletrabalho-tjgo-e-segundo-em-produtividade-dentre-os-tribunais-de-medio-porte-e-te>

BRAGA NETO, Ruy; GROHMANN, Rafael. Entrevista [maio, 2020]. **Covid-19 e avanço tecnológico:** nasce um outro mundo do trabalho, avaliam especialistas. Entrevista concedida ao Instituto Humanitas UNISINOS. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/598529-com-a-covid-19-e-o-avanco-tecnologico-nasce-um-outro-mundo-do-trabalho-entrevistas-especiais-com-ruy-braga-neto-e-rafael-grohmann>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde (MS). Covid-19. **Painel Coronavírus**. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4ª). TRT-RS estende suspensão de prazos e audiências até 30 de abril. Veja também as outras medidas adotadas. **Notícias**. Porto Alegre, TRT4, 2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/298777> Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 9ª). TRT-RS. Juristas debatem o impacto da pandemia no processo do

trabalho. **Notícias**. Curitiba, TRT9, 2020. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/web/csjt/teste21/-/asset_publisher/ECs3/content/id/8040666. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Pandemia, home office e a proteção do trabalho da mulher. **Notícias do TST**. Brasília, DF: TST, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/pandemia-home-office-e-a-prote%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-da-mulher>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Teletrabalho**: o trabalho de onde você estiver. Brasília, DF: TST, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). TST encerra ano judiciário com superação dos desafios da pandemia. **Notícias do TST**. Brasília, DF: TST, 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/tst-encerra-ano-judici%C3%A1rio-com-supera%C3%A7%C3%A3o-dos-desafios-da-pandemia> Acesso em: 12 mar. 2021.

CARMO, Renato Miguel do; TAVARES, Inês; CÂNDIDO, Ana Filipa e (org.). **Um olhar sociológico sobre a crise Covid-19 em livro**. Lisboa, Observatório das Desigualdades, CIES-Iscte, 2020. Disponível em: <https://www.observatorio-das-desigualdades.com/observatoriodasdesigualdades/wp-content/uploads/2020/12/UmOlharSociolo%CC%81gicoSobreaCriseCovid19emLivro.pages.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Mulheres dedicam mais horas aos afazeres domésticos e cuidado de pessoas, mesmo em situações ocupacionais iguais a dos homens. **Agência IBGE Notícias**. Sala de Imprensa, 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24266-mulheres-dedicam-mais-horas-aos-afazeres-domesticos->

e-cuidado-de-pessoas-mesmo-em-situacoes-ocupacionais-iguais-a-dos-homens. Acesso em: 15 mar. 2021.

LAGES, Livia Bastos; NEVES, Juliana. Home office não é “simples adaptação” e pode representar entraves intransponíveis ao acesso à justiça. **Justificando. Mentas inquietas pensam o Direito. Coluna Por Elas: pandemia e segurança.** 2020. Disponível em: <https://www.justificando.com/2020/09/24/home-office-nao-simples-adaptacao-e-pode-representar-entraves-intransponiveis-ao-acesso-a-justica/>. Acesso em: 24 jun. 2021.

LOLE, Ana; STAMPA, Inez; GOMES, Rodrigo Lima R. (org.). **Para além da quarentena: Reflexões sobre crise e pandemia.** Rio de Janeiro: 2020. Disponível em: <https://morula.com.br/wp-content/uploads/2020/06/ParaAlemDaQuarentena.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2021.

MAEDA, Patrícia. Trabalho remoto, saúde e produtividade na perspectiva de gênero. **Dmt em debate. Democracia e mundo do Trabalho.** Opinião. Set, 2020. Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/trabalho-remoto-saude-e-produtividade-na-perspectiva-de-genero>. Acesso em: 24 jun. 2021.

MELO, Jeferson. Com mais de 366 mil videoconferências, Justiça eleva produtividade na pandemia. **Conselho Nacional de Justiça.** Notícias CNJ. Agências CNJ de Notícias. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/com-mais-de-366-mil-videoconferencias-justica-eleva-produtividade-na-pandemia/#:~:text=A%20ado%C3%A7%C3%A3o%20de%20videoconfer%C3%A2ncias%20pelo,pela%20pandemia%20do%20novo%20coronav%C3%ADrus.&text=Esse%20projeto%20%C3%A9%20um%20testemunho,para%20atender%20%C3%A0%20popula%C3%A7%C3%A3o%20brasileira.%E2%80%9D>. Acesso em: 24 jun. 2021.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. Mulheres, trabalho e pandemia: a masculinidade dos índices de produtividade. **JOTA.** Opinião e Análise, Gênero. 2020. Disponível em: <https://www>.

jota.info/opiniao-e-analise/artigos/mulheres-trabalho-pandemia-30112020#_ftn11. Acesso em: 24 jun. 2021.

OLIVEIRA, Luane. **Processo eletrônico na Justiça do Trabalho**. Artigos. Jusbrasil. Disponível em: <https://luaneoliveira.jusbrasil.com.br/artigos/352476461/processo-eletronico-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 24 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf. Acesso em: 24 jun. 2021.

VALLE, Karla. A desigualdade de gênero durante a pandemia de covid-19. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Últimas notícias. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/ultimas-noticias/-/asset_publisher/lpQvDk7pXBme/content/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-durante-a-pandemia-de-coronavirus/21078. Acesso em: 24 jun. 2021.