

A DESIGUALDADE DE GÊNERO NA PANDEMIA DA COVID-19: UM OLHAR SOBRE OS PRINCIPAIS EFEITOS NA VIDA DAS MULHERES

DAYANE MACIEL BEZERRA DE CASTRO:
Mestranda em Direito das Relações Sociais e
Trabalhistas na Universidade do Distrito Federal
(UDF).

NATÁLIA TOMÁS RIBEIRO BISPO¹

LEONARDO LUÍS DE FREITAS PEDRON²

(coautores)

Resumo: No presente trabalho será feita uma abordagem acerca da pandemia, com o objetivo de falar sobre as principais medidas que foram tomadas para o enfrentamento aos efeitos econômicos, demonstrando a desigualdade de gênero com um retrato pré e pós-covid-19, buscando trazer a múltipla jornada da mulher e os efeitos pós pandemia, bem como tentando sugerir algumas medidas para a redução da desigualdade de gênero. O método que foi utilizado na pesquisa é o dedutivo. A pesquisa se classifica como descritiva e bibliográfica. A problemática apresentada é o aumento da desigualdade de gêneros após a pandemia da covid-19.

Palavras-chave: Mulheres; Jornada; Trabalho.

Abstract: In the present work, an approach will be made about the pandemic, with the objective of talking about the main measures that were taken to face the economic effects, demonstrating gender inequality with a pre and post covid-19 portrait, seeking to bring the multiple women's journey and the post-pandemic effects, as well as trying to suggest some measures to reduce gender inequality. The method that was used in the research is the deductive one. The research is classified as descriptive and bibliographical. The problem presented is the increase in gender inequality after the covid-19 pandemic.

Keywords: Women; Journey; Job.

¹ Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal - UDF. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Integrante do Grupo de Pesquisa "Constituição, Trabalho e Acesso à Justiça" (UDF). Bolsista do FAP/DF. Advogada. Coordenadora do Curso de Direito da Universidade Estadual do Tocantins – Câmpus Paraíso.

² Mestrando em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas na Universidade do Distrito Federal (UDF).

INTRODUÇÃO

A doença da COVID-19 que foi classificada como pandemia em 11/03/2020 trouxe profundas modificações a todos no mundo, em especial ao Povo Brasileiro que por viver em um país marcado pela desigualdade social. Passados mais de um ano desde que a Pandemia foi declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) o número de mortes é assustador, há uma vertiginosa crescente no desemprego, o brasileiro tem empobrecido, o poder de compra diminuiu e o preço dos produtos, especialmente do combustível, disparou.

Diante desse cenário, que ainda é incerto de acabar, e provavelmente gerará efeitos a longo prazo, pesquisando sobre os efeitos da Pandemia, nos deparamos com um artigo na Revista do CEAM/UNB escrito por Gama e Barroso (2020) de que a crise tem rosto de mulher, mesma frase reproduzida pelo secretário-geral da Organização das Nações Unidas (ONU) António Guterres (2021). Desde o início da pandemia o crescimento de casos de violência doméstica já se destacava, contudo, as mulheres não foram atingidas somente quanto a violência dentro de casa, mas a desigualdade de gênero que sempre esteve presente também aumentou, as mulheres foram atingidas financeiramente, sempre as mais atingidas pelo desemprego, bem como a múltipla jornada, os serviços domésticos e cuidado com os filhos, cresceu em decorrência da necessidade de home office e fechamento das escolas e creches.

Diante das constatações o presente artigo busca fazer um comparativo entre a desigualdade de gêneros antes e após a pandemia, identificar em quais áreas a mulher foi mais atingida, trazer dados atualizados após um ano de pandemia, e por fim, verificar se existe algo que se possa fazer para reduzir os efeitos da desigualdade.

O método que foi utilizado na pesquisa é o dedutivo. A pesquisa se classifica como descritiva e bibliográfica. A problemática apresentada é o aumento da desigualdade de gêneros após a pandemia da covid-19.

Além desta introdução, esse artigo está organizado da seguinte forma: item 1 tratamos sobre a pandemia da covid-19, no item 1.2 trazemos as principais medidas que foram tomadas para o enfrentamento aos efeitos econômicos da covid-19, no item 2, trazemos que a crise tem rosto de mulher, pontuando no item 2.1 a desigualdade de gênero com um retrato pré e pós covid-19, no item 2.2 falamos sobre os efeitos econômicos da pandemia para as mulheres, no item 2.3 buscamos demonstrar a múltipla jornada da mulher e os efeitos pós pandemia, no item 3 tentamos falar sobre o futuro, trazendo no item 3.1 algumas medidas para a redução da desigualdade de gênero e ao final fizemos as considerações finais e referências bibliográficas que foram utilizadas para a realização do presente artigo.

1. PANDEMIA DA COVID-19

Em 11 de março de 2020 Tedros Adhanom Ghebreyesus, diretor-geral da OMS, comunicava ao Mundo que a COVID-19, infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-COV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global (Ministério da Saúde), passava a ser caracterizada como Pandemia.

O Centro de controle e prevenção de doenças (CDC) Estados Unidos conceitua Epidemia como um aumento, muitas vezes repentino, do número de casos de uma doença acima do normalmente esperado para aquela população daquela área; já a Pandemia refere-se a uma epidemia que se espalhou por vários países ou continentes, geralmente afetando um grande número de pessoas.

O Coronavírus foi descoberto em 31/12/2019 após casos de pneumonia de "causa desconhecida" em hospitais de Wuhan/China, que rapidamente se espalhou pelo Mundo.

Antes mesmo do primeiro caso confirmado no Brasil, o até então Ministro da Saúde Luiz Henrique Mandetta, expediu a Portaria nº 188 de 03/02/2020 declarando Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV) na busca por medidas de prevenção, controle e contenção de riscos, danos e agravos à saúde pública, permitindo à Secretaria de Vigilância em Saúde contratação temporária de profissionais de saúde, aquisição de bens e contratação de serviços.

Poucos dias depois foi aprovada e sancionada a Lei 13.979 de 06/02/2020, conhecida como Lei da Quarentena, dispendo sobre medidas de enfrentamento à Covid, destaque, dentre outras, isolamento, quarentena, realização compulsória de exames, tratamento e vacinação, uso obrigatório de máscara, formas de manejo de cadáveres, restrição temporária de entrada e saída do País e locomoção interestadual e intermunicipal.

Em 11/03/2020 a Portaria do Ministério da Saúde nº 356 regulamentou a lei de quarentena, determinando o prazo de duração das medidas de isolamento, quatorze dias prorrogáveis por igual período, e quarenta dias para a quarentena prorrogáveis por tempo indeterminado. A quarentena tem como objetivo garantir a manutenção dos serviços de saúde em local certo e determinado; já a medida de isolamento objetiva a separação de pessoas sintomáticas ou assintomáticas, em investigação clínica e laboratorial, de maneira a evitar a propagação da infecção e transmissão local.

A justificativa das medidas de isolamento e quarentena: as vulnerabilidades do sistema de saúde (por exemplo, falta de diagnóstico e resposta) e as incertezas a

respeito da transmissão do vírus e da gravidade da doença; ambas as justificativas dificilmente se sustentam diante das evidências científicas disponíveis.³

O Estado de Calamidade Pública foi reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 com efeitos até 31 de dezembro de 2020.

Após a publicação da Lei da quarentena a quantidade de Legislação sobre o Covid, bem como a quantidade de infectados e mortos teve um grande aumento, não havendo uma orientação uníssona por parte do Ministério da Saúde sobre medidas de prevenção, ficando a cargo dos Estados e Municípios a decisão sobre lockdown e restrição de atividades.

Em 15 de abril de 2020, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), por unanimidade, referendou a medida cautelar deferida em março pelo ministro Marco Aurélio na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6341, confirmando o entendimento de que as medidas adotadas pelo Governo Federal na Medida Provisória (MP) 926/2020 para o enfrentamento do novo coronavírus não afastam a competência concorrente nem a tomada de providências normativas e administrativas pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios.

A maioria dos ministros aderiu à proposta do ministro Edson Fachin para interpretar o artigo 3º da Lei 13.979/2020 conforme a Constituição, deixando claro que a União pode legislar sobre o tema, mas que o exercício desta competência deve sempre resguardar a autonomia dos demais entes.

1.2 PRINCIPAIS MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO AOS EFEITOS ECONÔMICOS DA COVID-19 NO BRASIL

As medidas governamentais não se restringiram somente à questão de restrição de locomoção, mas houveram diversas medidas quanto a área econômica, dentre as quais destacamos a manutenção do emprego e auxílio a pessoas sem renda.

A MP 927 de 22 de março de 2020 oportunizou aos empregadores a adoção de medidas para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do Estado de calamidade pública e para a preservação do emprego e da renda, dentre outras, o home office (teletrabalho), a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o banco de horas, aproveitamento e a antecipação de feriados.

O Programa emergencial de manutenção do emprego e renda foi instituído pela Medida Provisória nº 936, convertida posteriormente na Lei 14.020/2020, oferecendo medidas trabalhistas para enfrentamento do Coronavírus, buscando preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e

³ VENTURA, Deisy de Freitas Lima; AITH, Fernando Mussa Abujamra; RACHED, Danielle Hanna. **A emergência do novo coronavírus e a “lei de quarentena” no Brasil**. Revista Direito e Práxis, [S.L.], v. 12, n. 1, p. 102-138, jan. 2021. FapUNIFESP (SciELO).

reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

O BEm (Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda) foi pago mediante acordo entre empregado e empregador para reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O Benefício foi custeado pela União, pago mensalmente enquanto perdurasse a redução da jornada de trabalho, feita nos percentuais de 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento), ou suspensão do contrato de trabalho, sendo a primeira parcela paga 30 (trinta) dias após a celebração do acordo.

A base de cálculo do benefício foi o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado tivesse direito, ou seja, o valor não poderia ser menor do que o salário mínimo nem maior do que R\$ 1.813,03. Vejamos abaixo como foi feito os pagamentos no caso de redução de jornada de trabalho e de salário ou suspensão do contrato de trabalho:

a) na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, o benefício será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução.

- 1) Redução de 25% da jornada de trabalho o trabalhador recebe 75% do salário e 25% da parcela do Bem;
- 2) Redução de 50% da jornada de trabalho o trabalhador recebe 50% do salário e 50% da parcela do Bem;
- 3) Redução de 70% da jornada de trabalho o trabalhador recebe 30% do salário e 70% da parcela do Bem;

b) Já na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, conforme a receita da empresa, o empregado teve direito a 100% (cem por cento) do valor mensal do seguro desemprego ou 70% (setenta por cento) do seguro desemprego acrescido de ajuda compensatória paga pelo empregador de 30% (trinta por cento) do salário do empregado.

- 1) Empresas com receita bruta de até R\$ 4,8 milhões o trabalhador recebe 100% da parcela do Bem, mantendo-se os benefícios de plano de saúde ou tíquete alimentação;
- 2) Empresas com receita bruta maior que R\$ 4,8 milhões o trabalhador recebe 70% da parcela do BEm + 30% do salário, este de natureza indenizatória, não incidindo sobre contribuição previdenciárias, tributos sobre a folha salarial e FGTS.

O prazo de redução da jornada de trabalho e salário foi de até 90 dias e a suspender contrato de trabalho foi de até 60 dias, que podiam ser divididos em até dois períodos de 30 (trinta) dias, e ainda haver prorrogação por ato do Poder Executivo.

No decorrer do ano de 2020 a medida acabou sendo ampliada por três vezes perdurando, ao final, por 240 dias, ou seja, até 31 de dezembro de 2020.

Já neste ano, 2021, a MP 1.045 de 27 de abril, trouxe novamente a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho e redução da jornada de trabalho com redução de salários, durante o prazo de 120 (cento e vinte dias) a contar de 28/04/2021

Visando o auxílio a trabalhadores informais, microempreendedores individuais, contribuintes individuais da Previdência Social e desempregados, foi aprovada e sancionada a lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020, que concedeu pelo período de 03 (três) meses o auxílio emergencial no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) mensais, a pessoas que preenchessem os seguintes critérios:

- 1) ter mais de 18 anos;
- 2) não ter emprego formal;
- 3) ser de família com renda mensal per capita (por pessoa) de até meio salário mínimo (R\$ 522,50) ou renda familiar mensal total de até três salários mínimos (R\$ 3.135), além de não ter tido rendimentos tributáveis, em 2018, acima de R\$ 28.559,70 (ou seja, que não precisou declarar Imposto de Renda em 2018).

O auxílio foi pago para no máximo duas pessoas por família, sendo que as mães que são responsáveis sozinhas por suas famílias teve direito a receber o benefício em dobro, ou seja, R\$ 1.200 (um mil e duzentos reais).

A MP nº 1000 de 2 de setembro de 2020 instituiu o auxílio emergencial residual pagando mais quatro parcelas de R\$ 300,00 (trezentos reais) ao trabalhador beneficiário do auxílio emergencial instituído pelo art. 2º da Lei nº 13.982.

No dia 18 de Março de 2021, foi instituído novamente o auxílio emergencial por meio da MP nº. 1.039, que determinou o pagamento de quatro parcelas mensais, no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).

2.A CRISE TEM ROSTO DE MULHER

2.1. DESIGUALDADE DE GÊNERO: UM RETRATO PRÉ E PÓS COVID-19

Tratamento igualitário, isso é o que todos os brasileiros querem, na verdade todo ser humano quer possibilidade de acesso a direitos de forma igual, infelizmente, não é isso que vivenciamos.

A Constituição Federal (CF) em seu art. 5º, caput, previu o famigerado Princípio da Isonomia, garantido que todas as pessoas, independente de sexo, cor, raça, credo, condição social sejam iguais e tenham acesso a diversos direitos, cito, à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

O art. 3º da CF traz dentre os objetivos da República Federativa do Brasil construir uma sociedade justa, livre e solidária, promover o bem de todos, sem discriminação e reduzir as desigualdades sociais e regionais.

Tais princípios são normas que devem ser seguidas diuturnamente. Nesses termos, a noção de objetivos deve ser eminentemente processual (caminhar para) e normativa (com medidas políticas e concretas) para seu cumprimento.⁴

No entanto, não basta um dispositivo legal para garantir a todos direitos fundamentais, no Mundo existe a desigualdade, cabendo aos Estados diminuí-la, e dentre as diversas espécies de desigualdade de gênero é a que nos interessa.

Falar sobre desigualdade de gênero nos remete a história, pois, refere-se às diferenças entre homens e mulheres nos mais diversos aspectos, tratando-se de um conceito sociológico.

Até pouco tempo atrás, a mulher era conhecida como a “rainha do lar, sendo relegada ao papel de esposa, mãe e dona de casa. Entre as décadas de 1970 e 1980, as mulheres não tinham os afazeres domésticos contabilizados como atividade econômica nos levantamentos censitários e domiciliares do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), trabalhadoras domésticas eram inseridas nos dados da População Economicamente Inativa – PEI.⁵

Esse perfil mudou, a mulher hoje estuda, escolhe sua carreira, é chefe de família, alcançou postos de comando em setores privilegiados e predominantemente masculinos, como engenharia, medicina e advocacia, dentre outros, enfim, houve um movimento de empoderamento da mulher.

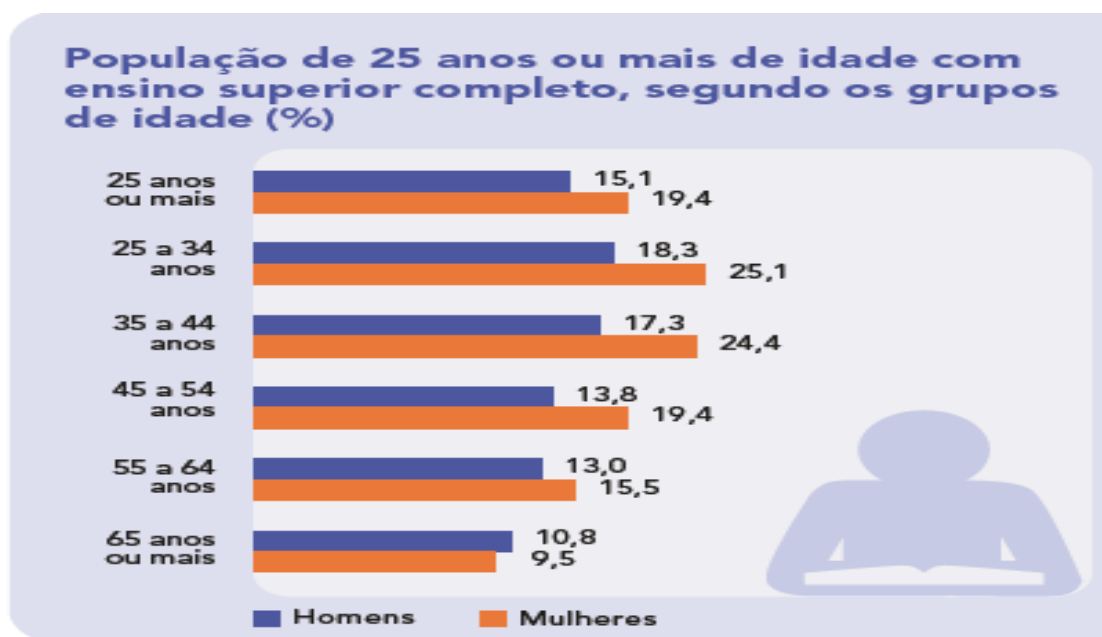
No entanto, a desigualdade ainda se faz presente, conforme informações da 2ª edição das Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, que analisa as condições de vida das brasileiras a partir de um conjunto de indicadores proposto pelas Nações Unidas (IBGE), a mulher é a maioria da população e tem maior grau de instrução, mas são minoria dos professores de instituições de ensino superior, minoria em cargos gerenciais e recebem menos que os homens.

⁴ FERNANDES, Bernardo Gonçalves. Curso de Direito Constitucional. 4. ed. Rio de Janeiro: Juspodivm, 2012. 302 p.

⁵ Salvagni e Canabarro apud BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. Cadernos de Pesquisa, [S.L.], v. 37, n. 132, p. 537-572, dez. 2007. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0100-15742007000300003>.

Conforme pesquisa levantamento do IBGE 2012-2019 a população brasileira é composta de 51,8% de mulheres e 48,2% de homens.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua de 2019 revelou que as mulheres possuem maior grau de instrução que os homens, sendo dentro do levantamento por idade e sexo, as mulheres com nível superior maioria em todas as faixas etárias, exceto na faixa etária com 65 anos ou mais, o que comprova a dificuldade de acesso à educação e profissão nas décadas passadas.



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.

Nota: Dados do 2º trimestre.

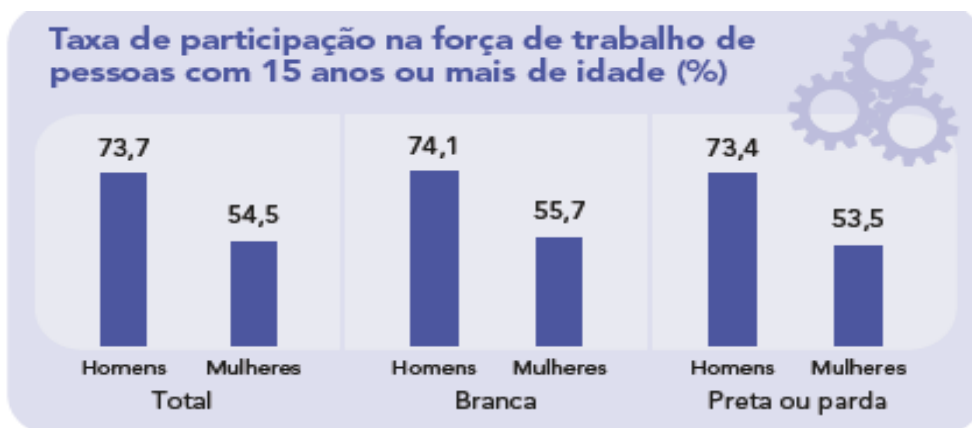
Ainda nesse contexto, mesmo tendo maior grau de instrução as mulheres representam menos da metade (46,8%) dos professores de instituições de ensino superior no país.

Na vida política pode-se dizer que são sub-representadas, pois nas eleições de 2018 houve somente 32,2% de candidatas, contra 68,8% de candidatos, isso porque desde 1995 há legislação prevendo quotas, tendo se tornado obrigatórias com a Lei 12.034/2009.

No que se refere aos cargos gerenciais, as mulheres ocupam 37,4% dos cargos frente a 62,6% ocupados por homens, recebendo em média 28,7% a menos que os homens; enquanto eles receberam R\$ 2.555, acima da média nacional (R\$ 2.308), elas ganharam R\$ 1.985.

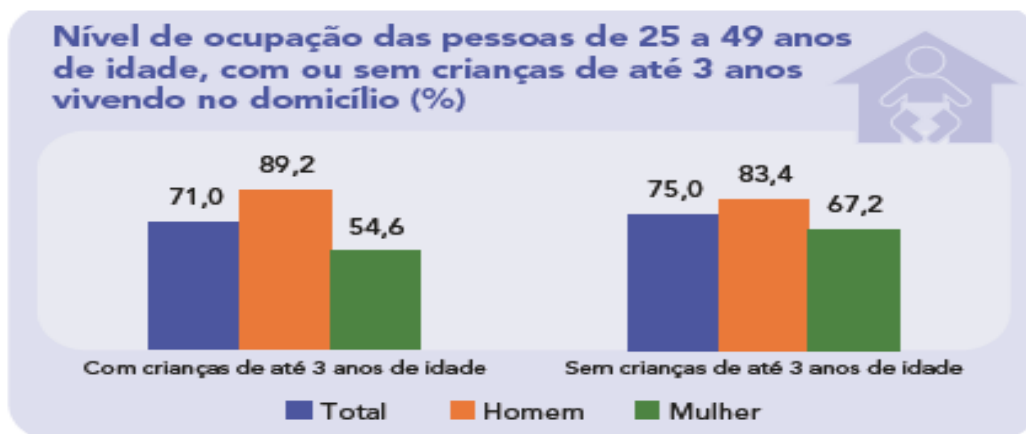
Quanto ao nível de ocupação, taxa que calcula a proporção de pessoas em idade de trabalhar que estão trabalhando ou procurando, o fato de ser mulher e mãe possui grande influência.

Enquanto as mulheres representam 54,5% da força de trabalho, homens representam 73,7%.



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.
Nota: Consolidado de primeiras entrevistas.

Mulheres de 25 a 49 anos vivendo com crianças de até 3 anos de idade representam 54,6% da força de trabalho, sendo esse índice o menor em caso de mulheres pretas ou pardas 49,7% em 2019. Já mulheres sem crianças nesse grupo etário possuem nível de ocupação foi de 67,2%. Interessante observar que a pesquisa apontou que o nível de ocupação de homens é maior quando há crianças no lar, sendo, 89,2% em lares com crianças e 83,4% em lares sem crianças.



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.
Nota: Consolidado de primeiras entrevistas.

Em relação aos afazeres domésticos as mulheres dedicam o dobro de tempo que os homens, 21,4 horas contra 11 horas semanais. De 2016 para 2019, essa diferença entre as médias masculina e feminina aumentou de 9,9 para 10,4 horas semanais.

Comparando a situação de sexo e situação de ocupação, as mulheres que não exercem atividade fora do domicílio chegam a se dedicar 24h semanais a afazeres domésticos, enquanto homens não ocupados dedicam metade do tempo (12,1 horas

semanais). Já mulheres ocupadas dedicam em média 8,1 horas a mais aos afazeres domésticos ou cuidados em casa que os homens ocupados.

Com a Declaração da Pandemia pela OMS, a decretação do isolamento social, o fechamento das escolas, a restrição de deslocamento para as atividades não essenciais e a recomendação do teletrabalho, a mulher se viu dentro de casa praticamente em tempo integral, tendo que cuidar dos filhos, do marido, dos idosos, do trabalho, do estudo e das atividades domésticas tudo em um mesmo ambiente, sem auxílio de empregadas domésticas e babás, e este não é um retrato somente do Brasil, mas de todo o Mundo.

Conforme conclusão do Fórum Econômico Mundial (WEF, na sigla em inglês) no seu relatório anual sobre a disparidade de gênero as atividades domésticas e os cuidados com crianças e idosos recaíram majoritariamente sobre as mulheres, “o que aumentou seus níveis de estresse e reduziu seus níveis de produtividade”. E a contratação de mulheres está ocorrendo em ritmo menor em muitos setores, não sendo elas prioridades para contratação.

Em uma recente análise feita nos Estados Unidos pela consultoria McKinsey e a Fundação Lean In, uma em cada quatro mães com emprego (25%) está pensando em reduzir sua jornada de trabalho ou, inclusive, pedir demissão. No caso dos homens, esta situação só representa um problema para 11% dos pais pesquisados.⁶

O Fórum Econômico Mundial concluiu que a pandemia acrescentou 36 anos ao tempo necessário para reduzir a disparidade entre homens e mulheres, que passou de 99,5 para 135,6 anos em apenas 12 meses, ocupando o Brasil a 93ª colocação entre 156 países que integram a lista - uma posição abaixo em relação ao ano anterior.

A advogada Adélia Moreira Pessoa, presidente da Comissão Nacional de Gênero e Violência Doméstica do Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFAM) observa, ainda, que em razão das medidas sanitárias de distanciamento social, o trabalho de cuidado com filhos, familiares doentes e idosos, não pôde mais ser delegado a babás, empregadas domésticas, avós ou tias e onerou demasiadamente as mulheres, tornando impossível ou dificultando a continuidade profissional.

Frisa a presidente da Comissão Nacional de Gênero e Violência Doméstica do IBDFAM. “Com a pandemia, foram as mulheres as mais oneradas com o aumento das demandas no espaço domiciliar, com a presença das crianças em casa, fechamento de escolas e creches. Além do trabalho em home office, quando é possível, estão elas

⁶ JERICÓ, Pilar. A dificuldade de ser mãe trabalhadora em plena pandemia. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-10-13/a-dificuldade-de-ser-mae-trabalhadora-em-plena-pandemia.html>>

também ocupadas com tarefas de cuidado e a educação de filhos, vários em atividades de aprendizagem telepresencial”⁷

2.2 OS EFEITOS ECONÔMICOS DA PANDEMIA PARA AS MULHERES

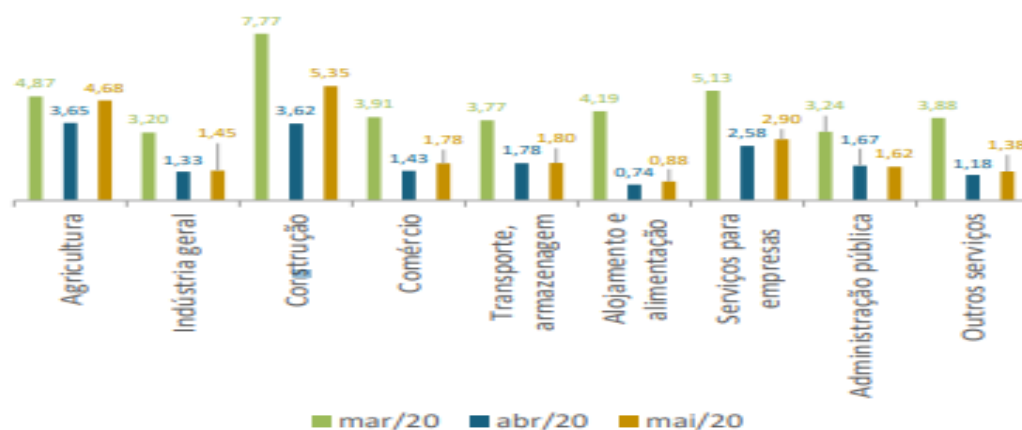
Quando se refere à questão econômica, as mulheres continuam sendo as mais atingidas. De acordo com a consultoria McKinsey para cada homem que perdeu o emprego, 1,8 ficaram desempregadas, ou seja, os empregos das mulheres são 1,8 vezes mais vulneráveis a esta crise do que os empregos dos homens.

As mulheres foram muito afetadas economicamente na pandemia. JULIANE FURNO, et al. afirmam que “pela natureza da crise sanitária e a necessidade de distanciamento social, o setor de serviços foi deveras afetado, onde encontram-se, majoritariamente, as mulheres.”⁸

Segundo o estudo A evolução do emprego setorial em 2020: Quão heterogêneo foi o tomo entre os setores? Divulgado pelo Ipea, a contração nas admissões foi um dos grandes responsáveis pelos efeitos expressivos na economia.

O estudo demonstra claramente a queda brusca nas contratações em especial no Comércio, alojamento e alimentação e no setor de serviços.

GRÁFICO 1b
Taxas de admissão via Caged em março e abril de 2019 e 2020, normalizadas usando a PNAD Contínua



Fonte: Caged; PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração: Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Ipea (Disoc/Ipea).

⁷ Igualdade de gênero se torna um ideal ainda mais distante devido à pandemia. Instituto Brasileiro de Direito de Família, 2021. Disponível em: <<https://ibdfam.org.br/noticias/8348/Igualdade+de+g%C3%AAnero+se+torna+um+ideal+ainda+mais+distante+devido+%C3%A0+pandemia>>

⁸ FURNO, Juliane. et al. BOLETIM ESPECIAL GÊNERO: AS MULHERES NA PANDEMIA. Disponível em: <<https://iree.org.br/wp-content/uploads/2021/03/BOLETIM-ESPECIAL-DO-IREE-SOBRE-GE%CC%82NERO-V2.pdf>>

É justamente nas referidas categorias, onde houve maior retração que a grande maioria dos trabalhadores são mulheres.

Segundo dados do Ipea, as categorias em que há mais mulheres trabalhando foram as que mais perderam população ocupada. Em alojamento e alimentação, categoria em que 58,3% dos profissionais são mulheres, a queda foi de 51%. Nos serviços domésticos, em que 85,7% dos profissionais ocupados são mulheres, a queda foi de 46,2%. Em educação, saúde e serviços sociais, a queda foi de 33,4%. 76,4% dos profissionais da área são mulheres.⁹

Lucas Assis, economista da consultoria Tendências conclui: “A lógica está dada: os setores que mais sofreram na pandemia são os que menos contratam. E, se esses setores contam com mais mulheres em suas estruturas, essa população é mais afetada”¹⁰

O Estudo “Sem Parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia” feito através da plataforma Survey Monkey, no período de 27/04/2020 a 11/05/2020, com 2.641 respostas validadas para análise, entre mulheres em sua maioria urbana (85%), trabalhadora e responsável por pelo menos 50% da renda familiar, 80% delas recebem até 2 salários mínimos, e nem 10% do total ganham mais de 5 salários; demonstrou que 40% das mulheres durante a pandemia e a situação de isolamento social tiveram a sustentação da casa em risco, desse número 55% são mulheres negras, que tinham como maior dificuldades o pagamento das contas básicas e o aluguel, inclusive na pesquisa as que têm até o ensino médio apontou preocupação com acesso a alimentos. O estudo ainda demonstrou que 5% das mulheres desempregadas são negras, sendo 39% brancas e 2,5% indígenas ou amarelas.

O auxílio emergencial oferecido pelo Governo e as demais medidas de enfrentamento ao desemprego fez com que os números de pessoas atingidas pela pobreza ou extrema pobreza não fossem pior, mas em 2021 quando a população ficou desamparada de janeiro a março e o auxílio foi significativamente reduzido para R\$ 250,00, a desigualdade de gênero vai continuar a aumentar em um cenário onde a pandemia não tem prazo para acabar, pois, a vacinação vem acontecendo em ritmo lento, as escolas permanecem fechadas, a inflação está aumentando e inúmeros postos de trabalho foram perdidos em decorrência da renda, especialmente no setor de Serviços, o qual emprega em sua maioria mulheres.

2.3 A MULTIPLA JORNADA DA MULHER E OS EFEITOS PÓS PANDEMIA

⁹ FONSECA, Mariana; SUTTO, Giovanna. Desigualdade de gênero: participação das mulheres no mercado de trabalho é a menor em 30 anos : e a pandemia é parte do problema. Participação das mulheres no mercado de trabalho é a menor em 30 anos – e a pandemia é parte do problema. 2021. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-a-menor-em-30-anos-e-a-pandemia-e-parte-do-problema/> >

¹⁰ Ibidem, 2021

O trabalho doméstico é culturalmente desenvolvido pelas mulheres. Até mesmo quando se tem uma diarista ou funcionária do lar, as mulheres é que ficam a frente de repassar as determinações. Isso ocorre porque grande parte dos homens não se sentem responsáveis pelas atividades do lar. Com isso, temos mulheres que não conseguem entrar no mercado de trabalho e ainda aquelas que além de trabalhar fora de casa, ainda tem uma jornada de trabalho doméstico que é invisível e gratuita.

JULIANE FURNO, et al.¹¹ asseguram que:

As mulheres passaram a ter sua força de trabalho duplamente explorada, caracterizando o exercício de uma dupla, ou às vezes até mesmo tripla, jornada de trabalho. Todavia, as horas dispendidas nos serviços domésticos permaneceram excluídas do cômputo das contas nacionais do sistema econômico, invisibilizando a importância social deste trabalho e seu papel na alocação e na dimensão da distribuição dos recursos.

No ano de 2019, de acordo com os dados do IBGE acima mencionados, a média de horas dedicadas aos afazeres domésticos realizados pelos homens é de 11 horas semanais, enquanto que as mulheres dedicavam 21,4 horas semanais. Dentre o grupo de homens e mulheres ocupados, os homens gastam 10,4 horas semanais e as mulheres 18,5 horas semanais com os serviços domésticos. A pesquisa apresentou ainda dados dos homens não ocupados, trazendo uma média de 12,1 horas semanais contra 24 horas semanais das mulheres. Observa-se que tanto no caso das pessoas que tem ocupação, quanto no caso das que não tem ocupação, as mulheres trabalham quase o dobro dos homens nos afazeres domésticos.

Os dados trazidos são anteriores a pandemia da covid-19. Com o fechamento das escolas e creches as mulheres ficaram sem rede de apoio e conseqüentemente com mais atribuições, precisando cuidar dos filhos em tempo integral, acompanhar os filhos nas aulas remotas, ensinar, dentre outras atribuições. Com isso, a jornada de trabalho da mulher que já não era fácil se tornou ainda mais difícil. Muitas mulheres não conseguiram permanecer no mercado de trabalho após o início da pandemia, e as que conseguiram permanecer por meio do home office precisaram conciliar em um mesmo ambiente, o seu trabalho, os serviços domésticos, cuidados com os filhos e companheiro.

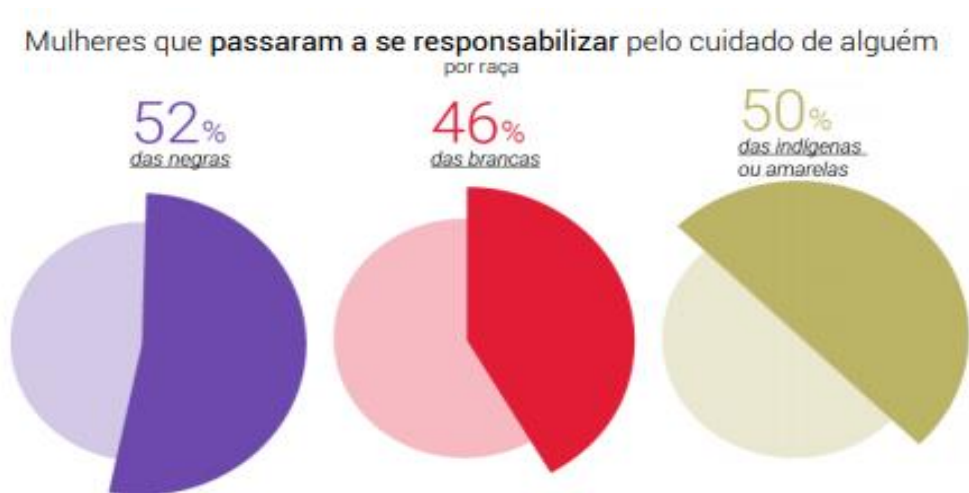
Raquel Azevedo, sócia e líder de Diversidade & Inclusão da consultoria Falconi afirma:

“A desigualdade já era realidade. A mulher era mãe, dona de casa, profissional e tinha que dar conta de todas as atividades. Mas, com a pandemia, a situação de muitas mulheres ficou

¹¹ Ibidem, 2021

inconciliável. Como manter a produtividade no trabalho, ou mesmo manter o emprego, em meio ao isolamento social com as crianças integralmente em casa, sem a ajuda do parceiro? Historicamente, se alguém precisa abrir mão de um trabalho para se dedicar à casa, será a mulher e não o homem. Então, muitas deixaram o trabalho por não conseguir administrar tudo em meio à pandemia. O gap que já tínhamos ficou abissal”¹²

O Estudo “Sem Parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia” demonstrou que 50% das mulheres brasileiras passou a cuidar de alguém, dentro desse número não se inclui somente os filhos, mas também idosos e pessoas com deficiência, sendo esse número maior quando se trata de mulheres negras:



Ainda quanto aos efeitos do cuidado a pesquisa Sem Parar identificou que 42% das mulheres responsáveis pelo cuidado o fazem sem apoio nenhum, e das mulheres que contavam com algum apoio para o cuidado 51% afirmou que este apoio diminuiu.

Todo esse cenário da mulher multitarefa já vem refletindo em prejuízo à saúde mental das mulheres. A pesquisa “Women’s Forum”, realizada pela Ipsos com entrevistados dos países do G7 (Alemanha, Canadá, Estados Unidos, França, Itália, Japão e Reino Unido) demonstrou que as mulheres tem sido mais afetadas por estresse, medo, ansiedade e sentimento de desamparo em relação aos homens.

Um estudo da USP publicado em publicado dia 3 de fevereiro de 2021, na Plos One sob o título Exploratory study on the psychological impacto f covid-19 on the general Brazilian population, realizado entre maio e junho de 2020 foi no mesmo sentido, onde as mulheres foram as mais afetadas emocionalmente pela pandemia, respondendo por 40,5% de sintomas de depressão, 34,9% de ansiedade e 37,3% de estresse.

¹² Ibidem, 2021

O professor neuropsicólogo Antônio de Pádua Serafim, do IPq/HC/FM, que conduziu a pesquisa, em entrevista ao Jornal da USP explica:

“Embora a pesquisa não tenha detalhado as razões que levaram as mulheres a terem maior sofrimento psíquico, a literatura médica vem mostrando que são elas que têm maiores impactos pelas condições sociais em que vivem. A pandemia só acirrou essa situação”, diz o neuropsicólogo. Elas cumprem dupla jornada, acompanham o desenvolvimento escolar dos filhos e, na pandemia, mais pessoas permaneceram dentro de casa, além das preocupações relacionadas ao próprio vírus (iminência de contaminação, necessidade de mudanças de hábitos de higiene, redução de convívio social, familiares adoecidos, etc.). “Todas essas circunstâncias geram estresse e podem ser gatilhos detonadores de doenças mentais”¹³

3. O QUE O FUTURO ESPERA - ALGUMAS MEDIDAS PARA REDUÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO

Após a pandemia tivemos um aumento da desigualdade de gênero que já existia. Com isso, precisamos encontrar medidas para diminuir essa desigualdade e garantir que as mulheres possam ter oportunidades de permanecer e entrar no mercado de trabalho em condições iguais aos dos homens.

JULIANE FURNO, et al.¹⁴, explicam que “É preciso enfrentar o modelo masculino do pensamento econômico, explorar as suas ideias fundadoras, questionar e transformá-las. Não se trata somente de um problema estatístico, mas também teórico e político.”

Precisamos passar por uma mudança na cultura brasileira de que a mulher é a pessoa responsável pelos cuidados com o lar. É necessário políticas públicas para conscientização da população sobre a desigualdade de gênero e a importância de ser adotadas medidas que possam melhorar essa realidade. Como vimos alhures, o trabalho doméstico causa uma múltipla jornada de trabalho para as mulheres. Isso precisa ser mudado. Uma forma de mudança dessa cultura é incluir uma disciplina no ensino fundamental para as crianças, explicando a importância de parceria dessa atividade de divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres. A educação das crianças é uma das coisas que podem ser feitas para que no futuro tenhamos uma população mais consciente e disposta a fazer diferente.

¹³ FERREIRA, Ivanir. Mulheres foram mais afetadas emocionalmente pela pandemia. Jornal Da USP. Disponível em: <https://jornal.usp.br/ciencias/mulheres-foram-mais-afetadas-emocionalmente-pela-pandemia/>

¹⁴ Ibidem, 2021

Neste sentido, Melo e Morandi (2021)¹⁵ afirmam que:

Em relação ao trabalho dito feminino, o que envolve mudanças culturais com a participação igualitária de homens e mulheres na divisão do trabalho não remunerado, o que demanda esforço educacional e conscientização social.

A desigualdade entre homens e mulheres tem várias faces, uma delas é a diferença na renda média. Os homens ganham mais do que as mulheres. Para aumentar a renda média das mulheres precisamos de políticas públicas como o ensino nas escolas e creches em tempo integral. Isso vai fazer com que aumente a possibilidade das mulheres ter um emprego formal, ser mais bem remuneradas e ter garantido os seus direitos trabalhistas¹⁶. Não obstante, essa possibilidade também aumenta a inserção da mulher no mercado de trabalho, bem como a sua permanência.

Uma das medidas que foram feitas durante a pandemia, foi o auxílio emergencial, o que ajudou muitas famílias que estavam em situação de miserabilidade. Para as mulheres que são chefe de família, a lei desse auxílio trouxe a possibilidade de receber o valor em dobro do benefício. Ocorre que como já vimos as mulheres foram as que mais perderam os empregos durante a pandemia. Destarte, a continuidade no pagamento de um auxílio para essas mulheres após a pandemia é de suma importância. É necessário ter a participação das mulheres para pensar e implantar novas políticas públicas que possam ajudar a mudar essa realidade.

As medidas que foram tomadas para o enfrentamento aos efeitos econômicos da covid-19, apesar de ter muitos pontos positivos, faltou proteger mais as mulheres que já estavam em situação de desigualdade no mercado de trabalho. É preciso ter um olhar diferenciado para as mulheres nesse momento da pandemia e no pós-pandemia, implementando formas de diminuir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Especialistas ouvidos pela InfoMoney¹⁷ são categóricos em afirmar que as empresas precisam sair do discurso e partir para a ação, trazendo algumas atitudes a serem tomadas pelas empresas:

- 1) **Tornar o próprio ambiente de trabalho mais inclusivo:** A fundadora da B2Mamy, Dani Junco cita, por exemplo, a importância de um espaço para mães deixarem e eventualmente visitarem seus filhos pequenos com segurança. "Um coworking baby friendly é um benefício corporativo que faz diferença para elas subirem na carreira. Uma escola integral custa muito mais, e a conta não fecha para muitas mães".

¹⁵ MELO, Hildete Pereira de; MORANDI, Lucilene. A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/45884/28409>>.

¹⁶ Ibidem, 2021

¹⁷ Ibidem, 2021

- 2) **Promover o trabalho remoto** desde que revisado para se criar regras, respeitando os horários combinados de trabalho e as empresas cedam estrutura adequada.
- 3) **Equiparação entre a licença-maternidade e a licença-paternidade** unificando a nomenclatura para "licença-parental", Ana, da Rede Mulher Empreendedora explica que "Adotar essa terminologia tira a responsabilidade apenas da mulher de cuidar da criança e torna a família responsável. Pai ou mãe então equilibram o tempo que cada um passa com o filho".
- 4) **levar mais mulheres para o topo das organizações** "As mulheres conquistaram o mercado de trabalho até a média gerência, mas ainda não estão nas posições de poder. Fica implícito que ela não pode sonhar em ser uma grande executiva, porque algum dia pode decidir ser mãe", diz Ana.

Ainda sim, cabe observar que essas atitudes são poucas e não irão atingir a mulher brasileira que trabalha na informalidade ou de forma autônoma, não tendo o resguardo dos Direitos Trabalhistas e muitas vezes tem que lidar com o preconceito e intolerância dos patrões.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estamos vivendo um momento bastante difícil na vida de todos em decorrência da pandemia da covid-19. Essa doença chegou de repente e não sabemos quando ela vai acabar. Infelizmente quem mais sofre com essa pandemia são as pessoas que estão em situação de miserabilidade, muitas das vezes sem ter o que comer e sem está amparado pelas legislações trabalhistas, o que acaba levando as pessoas a procurar "bicos" em situação informal de trabalho. E quando falamos em trabalho informal, até mesmo estes diminuíram por causa do isolamento social.

O fechamento das escolas e creches, apesar de ser necessário, prejudicou muitas mulheres de exercer o trabalho fora de casa, ou de exerce-lo com a carteira de trabalho assinada. Ademais, o ambiente de trabalho das mulheres que precisaram ficar no home office passou a ser o seu lar, o que dificulta o trabalho para grande parte das mulheres que precisam cuidar da casa e da sua família as vezes sem nenhum parceiro para colaborar na divisão das tarefas.

Entendemos que para se reduzir a desigualdade de gênero é necessário uma mudança cultural, a se iniciar nas escolas, onde a criação das meninas e dos meninos devem ser as mesmas em divisão de responsabilidade e direitos.

O Governo tem papel fundamental na criação de políticas públicas que sejam capaz de reduzir essa desigualdade de gênero no mercado de trabalho durante a

pandemia e no pós pandemia. Mas as empresas devem assumir sua reponsabilidade olhando para sua colaboradora de forma a atender suas necessidades, oportunizando uma jornada flexível, sem penalizá-la, incentivando o equilíbrio entre a carreira e vida pessoal, e promovendo um diálogo aberto e baseado em fatos e não especulações.

Caso tais atitudes não sejam tomadas imediatamente, corremos o risco de perder boa parte do avanço que as mulheres conquistaram no mercado de trabalho ao longo de anos. Isso seria um retrocesso social.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alerrandre. **Homens ganharam quase 30% a mais que as mulheres em 2019**. Agência IBGE Notícias. 06 maio 2021. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27598-homens-ganharam-quase-30-a-mais-que-as-mulheres-em-2019>> . Acesso em: 26 mai2021.

BIANCONI, Giulliana et al. **SEM PARAR: O trabalho e a vida das mulheres na pandemia**. SOF Sempreviva Organização Feminista. Disponível em <http://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf> Acesso em 20 jun 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm> Acesso em: 24 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.982, de 02 de abril de 2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm> Acesso em: 25 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.020, DE 6 de julho de 2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm> Acesso em: 25 abr. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm> Acesso em: 25 abr. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm> Acesso em: 25 abr. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1000, de 02 de setembro de 2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv1000.htm> Acesso em: 25 abr. 2021.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos.** Cadernos de Pesquisa, [S.L.], v. 37, n. 132, p. 537-572, dez. 2007. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0100-15742007000300003>.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda – Bem.** Brasil. Disponível em: <<https://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/beneficio-emergencial/>> Acesso em: 25 abr. 2021.

CONGRESSO NACIONAL. **Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.** Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm> Acesso em: 25 abr. 2021.

CORSEUIL, Carlos Henrique; RAMOS, Lauro; RUSSO, Felipe. **A evolução do emprego setorial em 2020: quão heterogêneo foi o tombo entre os setores.** Carta Conjunta Número 48 - 3º Trimestre de 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200706_cc_48_mercado_de_trabalho_a_evolucao_do_emprego_setorial_em_2020.pdf. > Acesso em: 18 jun. 2021.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional.** 4. ed. Rio de Janeiro: Juspodivm, 2012. 302 p.

FERREIRA, Ivanir. **Mulheres foram mais afetadas emocionalmente pela pandemia.** Jornal Da USP. Disponível em: <https://jornal.usp.br/ciencias/mulheres-foram-mais-afetadas-emocionalmente-pela-pandemia/> Acesso em 20 jun 2021.

FONSECA, Mariana; SUTTO, Giovanna. **Desigualdade de gênero: participação das mulheres no mercado de trabalho é a menor em 30 anos : e a pandemia é parte do problema. Participação das mulheres no mercado de trabalho é a menor em 30 anos – e a pandemia é parte do problema.** 2021. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-a-menor-em-30-anos-e-a-pandemia-e-parte-do-problema/> > Acesso em: 18 jun. 2021.

FURNO, Juliane. et al. **BOLETIM ESPECIAL GÊNERO: AS MULHERES NA PANDEMIA.** Disponível em: <<https://iree.org.br/wp-content/uploads/2021/03/BOLETIM-ESPECIAL-DO-IREE-SOBRE-GE%CC%82NERO-V2.pdf>>. Acesso em 30 mai 2021.

Igualdade de gênero se torna um ideal ainda mais distante devido à pandemia. Instituto Brasileiro de Direito de Família, 2021. Disponível em: <<https://ibdfam.org.br/noticias/8348/Igualdade+de+g%C3%AAnero+se+torna+um+ideal+ainda+mais+distante+devido+%C3%A0+pandemia>> . Acesso em: 26 mai 2021.

JERICÓ, Pilar. **A dificuldade de ser mãe trabalhadora em plena pandemia.** Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-10-13/a-dificuldade-de-ser-mae-trabalhadora-em-plena-pandemia.html>> Acesso em: 26 mai. 2021.

MELO, Hildete Pereira de; MORANDI, Lucilene. **A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA.** Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/45884/28409>>. Acesso em 12 jun 2021.

MERCADO de trabalho feminino e pandemia: impactos e perspectivas. 2021. Redação Hypeness. Disponível em: <https://www.hypeness.com.br/2021/04/mercado-de-trabalho-feminino-e-pandemia-impactos-e-perspectivas/> . Acesso em: 19 jun. 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Portaria nº 188, de 03 de fevereiro de 2020.** Brasil. Disponível em: < <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>>. Acesso em: 24 abr. 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Portaria nº 356, de 11 de março de 2020.** Brasil. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/PRT/Portaria%20n%C2%BA%20356-20-MS.htm>. Acesso em: 24 abr. 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Sobre a Doença.** Brasil. Disponível em: < <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca>>. Acesso em: 23 abr. 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.** Brasil. Disponível em: < <https://servicos.mte.gov.br/bem/>>. Acesso em: 25 abr. 2021.

Pandemia adia igualdade de gênero por mais uma geração. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/sociedade/2021-03-31/pandemia-adia-igualdade-de-genero-por-mais-uma-geracao.html>>. Acesso em: 26 mai 2021.

PANDEMIA causa mais prejuízos à saúde mental de mulheres do que de homens. 2020. Elaborado por Canal: Pesquisa. Disponível em: <https://medicinas.com.br/saude-mental-covid19/> > . Acesso em: 20 jun. 2021.

POR CENTROS DE CONTROLE E PREVENÇÃO DE DOENÇAS (CDC) (Atlanta Geórgia). Divisão de Educação Científica e Desenvolvimento Profissional. **Princípios de Epidemiologia na Prática de Saúde Pública.** 2012. 3. Ed. Disponível em: < <https://www.cdc.gov/csels/dsepd/ss1978/lesson1/section11.html>>. Acesso em: 23 abr. 2021.

Supremo Tribunal Federal. Imprensa. **STF reconhece competência concorrente de estados, DF, municípios e União no combate à Covid-19.** Brasil, 2020. Disponível em: < <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441447&ori=1>>. Acesso em: 24 abr. 2021.

VENTURA, Deisy de Freitas Lima; AITH, Fernando Mussa Abujamra; RACHED, Danielle Hanna. **A emergência do novo coronavírus e a “lei de quarentena” no Brasil.** Revista Direito e Práxis, [S.L.], v. 12, n. 1, p. 102-138, jan. 2021. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2020/49180>>. Acesso em: 24 abr. 2021.