



Universidade de Brasília
Faculdade de Direito

BIANCA BIANCHI DO NASCIMENTO

**O TELETRABALHO NA PANDEMIA COMO UM INSTRUMENTO DE
ACENTUAÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO**

Brasília
2021

BIANCA BIANCHI DO NASCIMENTO

O TELETRABALHO NA PANDEMIA COMO UM INSTRUMENTO DE ACENTUAÇÃO
DA DESIGUALDADE DE GÊNERO

Monografia apresentada à Banca Examinadora da
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília
como requisito parcial para a obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Doutora Gabriela Neves
Delgado.

Brasília

2021

BIANCA BIANCHI DO NASCIMENTO

**O TELETRABALHO NA PANDEMIA COMO UM INSTRUMENTO DE
ACENTUAÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília.

BANCA EXAMINADORA

Professora Doutora Gabriela Neves Delgado (Orientadora)

Professora Doutora Lívia Mendes Moreira Miraglia (Avaliadora)

Professora Doutora Talita Tatiana Dias Rampin (Avaliadora)

Brasília, 29 de outubro de 2021.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Rose e Márcio, por me criarem cercada de amor e por manterem, durante todos os meus anos, a fé incessante de que eu seria capaz de realizar tudo. E aos meus pais de Brasília, tia Dadá e tio Guto, que por cinco anos me acolheram; e a vida toda me incentivaram, me guiaram e acreditaram no meu potencial. Ao meu irmão, Fernando, e às minhas irmãs, Júlia e Sofia.

Agradeço à minha família maravilhosa, vovô, tio Cláudio, tio Ila, tia Cidinha, Bebel, tio Carl, tio Marcos, Bruna, por serem parte das minhas lembranças de mais genuína felicidade.

Agradeço à Glória, que foi em meu auxílio nos momentos de dificuldade.

Às mulheres brilhantes e inspiradoras que caminharam comigo durante esses cinco anos de graduação, Isabelle, Bárbara, Suziany, Sabrina, Letícia, Jéssica, Dara.

Agradeço à professora Gabriela Neves Delgado, pela orientação atenta e compreensiva; e pela dedicação ao ensino, que incentivou meu interesse pelo Direito do Trabalho.

À Talita Tatiana Dias Rampin, por quem guardo carinho desde nosso curso de Promotoras Legais Populares; e à Lívia Mendes Moreira Miraglia, que me deu os primeiros direcionamentos sobre o tema desta Monografia e cujos ensinamentos em aula eu sempre admirava.

À Vovó Cida e Vovó Nete, que nunca me deixaram só.

RESUMO

A presente monografia tem por objetivo analisar o teletrabalho durante a pandemia da Covid-19 como um instrumento de acentuação da desigualdade de gênero no Brasil. Considerou-se, para tanto, que a referida modalidade rompe com barreiras espaciais e temporais entre a esfera privada do lar e o domínio público do trabalho remunerado. Adicionalmente, devido à divisão sexual do trabalho, as mulheres são historicamente responsabilizadas pelo trabalho doméstico, ainda que exerçam atividade remunerada. Assim, foi confirmada a hipótese de que o teletrabalho onerou especialmente as mulheres, visto que sobrepôs, no mesmo local e período, as múltiplas funções exercidas por elas. Ademais, verificou-se que os marcadores de classe e raça são fatores determinantes para definir se as mulheres enfrentarão maior ou menor grau de vulnerabilidades nas relações de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Teletrabalho. *Home Office*. Pandemia. Desigualdade de Gênero.

ABSTRACT

The present monography aims to analyze the telework during Covid-19 pandemic as an instrument for the accentuation of gender inequality in Brazil. It was considered, for this purpose, that the referred modality breaks space and time barriers amongst the private realm of home and the public domain of stipendiary labor. Additionally, due to the sexual division of labor, women are charged with domestic work, even if they engage in paid activities. Thereby, it was verified the hypothesis that the telework has overburden women, specially, because it caused the multiple functions owned by them to overlap. Furthermore, it was observed that the exercise of care work, the social class and the race of these women are decisive factors to define if they will face a higher or lower degree of vulnerability.

KEY-WORDS: Labor Law. Telework. Home Office. Pandemic. Gender inequality.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. TELETRABALHO: CONCEITO E REGULAMENTAÇÃO	13
1.1. CONTEXTO HISTÓRICO	14
1.2. CONCEITO E MODALIDADES	19
1.3. CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO	20
1.4. REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL	24
1.4.1. O teletrabalho antes da Lei n. 13.467/2017	25
1.4.2. O teletrabalho na Lei n. 13.467/2017	29
1.4.3. Regulamentação no contexto pandêmico: Medidas Provisórias n. 936/20, n. 927/20 e n. 1.046/21.....	34
1.4.4. Projeto de Lei n. 3.512/2020	41
2. TELETRABALHO NO CONTEXTO PANDÊMICO.....	42
2.1. O TELETRABALHO NA CONJUNTURA POLÍTICA E NO CONTEXTO DA CRISE DO TRABALHO NO BRASIL.....	43
2.1.1. A crise do trabalho que precede a pandemia	44
2.1.2. O aprofundamento da crise com a pandemia	51
2.2. OS IMPACTOS DO <i>HOME OFFICE</i> SOBRE A SAÚDE DOS TELETRABALHADORES	59
2.3. O TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO	66
3. MULHERES EM TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19 NO BRASIL.....	73
3.1. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E DUPLA JORNADA DE TRABALHO FEMININA.....	74
3.1.1. A história da divisão sexual do trabalho e a origem da dupla jornada de trabalho feminina.....	75
3.1.2. O público e o privado	80
3.1.3. Novas configurações da divisão sexual do trabalho	82
3.2. O TRABALHO DAS MULHERES NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19.....	89
3.2.1 .Mulheres em teletrabalho na pandemia	93

3.2.2. Teletrabalho, mulheres e trabalho de cuidado	97
3.4.2. Teletrabalho, mulheres e classe	103
3.2.3. Teletrabalho, mulheres e raça	111
3.3. TELETRABALHO, MULHERES E CRISE SANITÁRIA: CONSEQUÊNCIAS E PERSPECTIVAS	118
CONCLUSÃO.....	129
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	144

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade
- CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
- CEE/Fiocruz - Centro de Estudos Estratégicos
- CF – Constituição Federal
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- CODEPLAN – Companhia de Planejamento do Distrito Federal
- CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
- CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
- EC – Emenda Constitucional
- Ensp/Fiocruz - Escola Nacional de Saúde Pública
- EPI – Equipamento de proteção individual
- FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
- LC – Lei Complementar
- MEI – Microempreendedor individual
- MP – Medida Provisória
- MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- ONU – Organização das Nações Unidas
- PDAD – Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios
- PL – Projeto de Lei
- PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
- SUS – Sistema Único de Saúde
- TDIC – Tecnologia digital de informação e comunicação

INTRODUÇÃO

Com a deflagração da pandemia da Covid-19, em 2020, no Brasil, foi editada a Lei nº 13.979/2020, que determinou medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública, com destaque para o isolamento social e a quarentena.

Nesse contexto, o teletrabalho despontou como alternativa viável à continuidade do trabalho, sendo destacada pela Medida Provisória n. 927/2020 como uma das opções a serem adotadas pelos empregadores para a manutenção do emprego e da renda. Assim, de acordo com um levantamento realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, em maio de 2020, 13,3% das pessoas ocupadas estavam em trabalho remoto, totalizando 8,7 milhões de pessoas¹. Ademais, segundo o IBGE, as mulheres compõem a maior parte dos trabalhadores submetidos ao teletrabalho durante a pandemia².

Diante disso, objetivou-se analisar o teletrabalho realizado pelas mulheres no Brasil, no contexto da crise sanitária: como se desenvolveu, quais as configurações assumidas pela divisão sexual do trabalho nesse cenário, e como a dupla jornada de trabalho se manifestou na vida e no cotidiano das teletrabalhadoras. Enfim, buscava-se responder em que medida o teletrabalho contribuiu para a acentuação da desigualdade de gênero no Brasil.

Desse modo, a presente monografia parte de dois pressupostos iniciais: (i) a modalidade de teletrabalho rompe as barreiras de tempo e espaço entre o ambiente privado do lar, e o local produtivo do trabalho remunerado; (ii) as mulheres são historicamente oneradas com o que se denomina dupla jornada de trabalho feminina, decorrente da divisão sexual do trabalho, correspondente à soma da jornada de labor remunerado aos afazeres domésticos não remunerados.

Considerando essas duas premissas, a hipótese inicial foi de que essas jornadas de trabalho estariam sobrepostas, gerando sobrecarga de demandas e, conseqüentemente, maior vulnerabilidade às mulheres que passaram a exercer o teletrabalho durante a pandemia da Covid-19 em relação aos homens na mesma modalidade.

Para a consecução dos objetivos da pesquisa, utilizou-se da metodologia bibliográfica, destacando-se o uso da doutrina trabalhista, notadamente do “Curso de Direito do Trabalho”, de Maurício Godinho Delgado, e “A Reforma Trabalhista no Brasil”, de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado; a leitura da literatura feminista, sobretudo das autoras

¹ IPEA. Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial. Carta de Conjuntura número 48 — 3º trimestre de 2020, p.2.

² Ibidem, p. 1.

Djamila Ribeiro, Marcia Tiburi, Silvia Federici, Simone de Beauvoir, Carole Pateman e Angela Davis; a consulta aos dados da PNAD Contínua do IBGE, bem como aos relatórios do IPEA, e, especificamente para o Distrito Federal, ao Relatório “Sem Parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia”, e ao levantamento “Retratos Sociais DF 2018”, feito pela CODEPLAN; por fim, também foram consultados diversos artigos, notícias e periódicos, para a inclusão das narrativas atuais e específicas sobre o teletrabalho e as mulheres durante a crise sanitária³.

Assim, a estruturação desta pesquisa foi pensada em graus de especificidade: em primeiro lugar, discutiu-se sobre o teletrabalho, seu conceito e regulamentação; em seguida, foi estudado o teletrabalho no cenário de crise sanitária; e, por fim, analisou-se as mulheres em teletrabalho no contexto da pandemia.

No primeiro capítulo, discorreu-se brevemente sobre o contexto histórico do teletrabalho e os três eixos nos quais se apoia: a globalização; a flexibilização das relações de trabalho e a revolução tecnológica. Em sequência, apresentou-se a conceituação do teletrabalho e suas modalidades. Discorreu-se, ainda, sobre as características configuradoras do teletrabalho — a distância, a não presencialidade, o uso prevalente da tecnologia da telemática, e a flexibilidade de horários — e as potenciais vantagens ou desvantagens atreladas a essas propriedades.

A partir de então, foi analisada a regulamentação do teletrabalho no Brasil, desde um primeiro momento, no qual inexistia regulamentação que adereçasse a modalidade; com a posterior inclusão do trabalho à distância na CLT pela Lei n. 12.551, em 2011; passando pela inserção do capítulo sobre teletrabalho na Consolidação pela Lei da Reforma trabalhista; e, finalmente, as Medidas Provisórias que compõem o chamado “Direito do Trabalho de emergência”.

³ Com especial menção a: Maria Aparecida Bridi, com o texto “A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil”; Delgado e Borges, no artigo “A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico”; Delgado e Miraglia, no texto “Casulos de vidro das trabalhadoras em home office.”; Graça Druck, em “A tragédia neoliberal, a pandemia e o lugar do trabalho”; Dutra e Lima, no artigo “Relações de Trabalho, Reformas Neoliberais e a Pandemia do Covid-19: as Políticas para o Trabalho no Epicentro da Estratégia de Saúde Coletiva”; Ferraz, em “O papel do cuidado: mulheres em tempos de Covid-19”; Fincato e Lemonje, com “A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão”; Gemmma, Lima e Bergström, em “Trabalho das mulheres na pandemia é um fluxo contínuo de atividades que gera sofrimento.”; Lemos, Barbosa e Mozato, em “Mulheres em home office durante a pandemia da COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família”; Livia Miraglia, no texto “A síndrome de mariposa das mulheres borboletas: no home office, telas de computadores se apresentaram como janelas indiscretas: tornando públicos assuntos que parecem privados.”; Thays Monticelli, em “Divisão sexual do trabalho, classe e pandemia: novas percepções?.”; Natália Rodrigues, em Trabalho feminino em tempos de pandemia; entre outros.

No estudo do capítulo II-A da CLT, incluído pela Lei n. 13.467/2017, foram examinados individualmente os seus dispositivos, atentando para as interpretações sugeridas pela doutrina, para o melhor resguardo dos direitos fundamentais dos trabalhadores e harmonia com os preceitos constitucionais. Especialmente sobre a regulamentação no contexto pandêmico, foram revistas as Medidas Provisórias n. 936, de 22 de março de 2020 — a qual instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda —; a MP n. 927, de 22 de março de 2020 — que dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para a preservação do emprego e da renda, incluindo a implementação do teletrabalho —; e a MP n. 1.046/21, que manteve as disposições da MP 927/20. Mencionou-se, adicionalmente, sobre o Projeto de Lei n. 3.512/2020, de autoria do Senador Fabiano Contarato (REDE/ES), para a revogação do inciso III do art. 62, a alteração do art. 75-D e o acréscimo do art. 75-F à CLT, com o fito de incluir os teletrabalhadores no regime de controle da jornada de trabalho, bem como detalha as obrigações do empregador quanto ao fornecimento de equipamentos e infraestrutura necessários ao labor.

No segundo capítulo, discorreu-se sobre o teletrabalho no contexto pandêmico, com as consequências infringentes sobre os trabalhadores. Logo, em primeiro lugar, foi discutida a crise política, econômica e trabalhista que já estava em curso no país. Isso porque o teletrabalho e sua problemática não podem ser analisados de forma dissociada do restante da conjuntura trabalhista geral.

Sob essa perspectiva, também foi descrito o aprofundamento da crise com a pandemia, com as transformações no mundo do trabalho, que afetaram os trabalhadores de formas diversas. Nesse ponto, comentou-se, em sequência, acerca dos impactos do *home office* sobre a saúde dos teletrabalhadores, notadamente, sobre as possibilidades e dificuldades para a adaptação dos obreiros ao novo regime de trabalho. Observou-se, destarte, a probabilidade de desenvolvimento de doenças — especialmente as psíquicas e emocionais, como quadros de ansiedade e depressão —, ocasionadas eventualmente pelas jornadas exaustivas, assédio psicológico, pelo isolamento social, a cobrança de demandas excessivas.

Dentre as principais consequências, existe o risco de hiperconexão dos trabalhadores, e, por vezes, de configuração de dano existencial aos trabalhadores, intimamente ligado aos aspectos de flexibilidade do tempo de execução das atividades laborativas, e da utilização da tecnologia da telemática. A esse respeito, dissertou-se sobre o direito à desconexão e à efetivação da garantia da proteção constitucional à limitação de jornada, bem como aos intervalos intra e interjornada, as férias, e o descanso semanal remunerado, como essenciais para que o empregado possa se desconectar do labor e dedicar-se a outras áreas de sua vida.

Feitas essas considerações, analisou-se, finalmente, as mulheres em teletrabalho no contexto da pandemia da Covid-19 no Brasil. Nesse terceiro capítulo, estudou-se, inicialmente, os conceitos e origens históricas da divisão sexual do trabalho e da dupla jornada de trabalho feminina, para compreender porque as tarefas domésticas são socialmente atribuídas às mulheres, gerando acúmulo de funções com o trabalho remunerado.

Foram estudadas, nesse interim, a divisão sexual do trabalho como decorrente das relações sociais de sexo, que se manifestam pela dominação masculina e a submissão da mulher; e como o início dessa relação dominação-submissão está profundamente relacionada com as origens da propriedade privada.

Destacou-se, também, a separação entre o que se chama de esfera pública e de esfera privada, que correspondem ao político e ao masculino, e ao lar e às mulheres, respectivamente; frisando-se a explicação de Carole Pateman sobre os contratos social e sexual, ambos derivados do contrato original⁴.

Após, foram descritas as configurações atuais da divisão sexual do trabalho, demonstrando-se que as mulheres continuam sendo predominantemente responsabilizadas pelo trabalho doméstico na sociedade brasileira, ainda que estejam inseridas no mercado de trabalho.

A partir dessas bases, dispôs-se acerca dos dados sobre o trabalho exercido pelas mulheres no contexto da pandemia da Covid-19, englobando tanto o labor remunerado quanto os afazeres do lar e da família. Nesse quadro, comentou-se especificamente sobre as mulheres em teletrabalho na pandemia, no exercício de duplas — ou triplas — jornadas de trabalho, levando-as à sobrecarga física, emocional e psicológica. Ainda, partindo da ideia de que a pandemia aprofundou desigualdades preexistentes na sociedade, analisaram-se, também, as relações entre o teletrabalho, as mulheres e o exercício da função do cuidado; a classe social; e a raça.

Por fim, discorreu-se sobre as consequências que podem ser extraídas das vivências das mulheres no regime de teletrabalho no Brasil, durante a pandemia, bem como discutiu-se perspectivas para o avanço da luta e da resistência pela garantia de direitos e combate de privilégios.

1. TELETRABALHO: CONCEITO E REGULAMENTAÇÃO

⁴ PATEMAN, Carole. O contrato sexual. Tradução de Marta Avanci. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

Para o presente estudo, é essencial a compreensão do contexto global e nacional no qual se insurge o teletrabalho, a iniciar pelos fenômenos de globalização, flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho e da Revolução Tecnológica, até os acontecimentos mais recentes de ampla e acelerada implementação desse modelo de trabalho, em decorrência do cenário pandêmico.

Ademais, discute-se acerca do conceito do teletrabalho, conforme a definição apresentada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como as descrições usadas pela doutrina, e a conceituação finalmente adotada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Além disso, serão observadas as diferentes modalidades de teletrabalho, com especial menção ao trabalho em domicílio, ou *home office*, sendo o modelo mais amplamente utilizado no contexto atual de adoção de medidas de restrição de circulação de pessoas.

A partir da identificação do teletrabalho, também são analisados seus elementos caracterizadores — a distância do centro físico da empresa, a não presencialidade, o uso constante de tecnologia, e a flexibilidade de horário e modo de execução de tarefas —, bem como verificadas as vantagens e desvantagens decorrentes de suas peculiaridades.

Por fim, discorre-se acerca das bases legais sobre as quais se funda o instituto do teletrabalho: a ausência de regulamentação até o advento da Reforma Trabalhista, de 2017; a sua positivação no ordenamento jurídico brasileiro, por meio da Lei n. 13.467/2017; e as modificações adotadas pelas Medidas Provisórias n. 936/2020, 927/2020 e 1.046/2020, que constituem o chamado “Direito do Trabalho de emergência”; além do Projeto de Lei nº 3.512/2020, atualmente em trâmite no Senado Federal.

1.1. Contexto histórico

O contexto no qual se insere o teletrabalho perpassa por três eixos principais: a globalização; a flexibilização das relações de trabalho e a desregulamentação de direitos sociais; e a Revolução Tecnológica.

Com o processo de globalização produtiva e financeira, caracterizado pela expansão dos fluxos econômicos internacionais, acirramento da concorrência, maior integração entre os sistemas financeiros, crescente internacionalização da produção, e integração das economias

nacionais, ocorreu uma transformação do capitalismo liberal, marcada pela evolução tecnológica nas áreas da informática e das comunicações⁵.

Esse enredo perpassa por muitos fatores e crises, como a crise financeira dos anos 1970 e 1980, na Europa Ocidental, originada da quebra do polo petrolífero asiático; os problemas de caixa para continuidade do plano de adoção do *Welfare State*; a revolução da informática, da telemática, da robotização e da tecnologia de maneira geral; a quebra das barreiras alfandegárias com a mundialização da economia, incrementando a concorrência entre os países e impondo-lhes a necessidade de produzir mais, com menor custo e maior qualidade, para conseguirem disputar o mercado globalizado; o avanço nos meios de comunicação e a crise econômica mundial de 2008⁶.

Nesse cenário, o mercado de trabalho enfrentou diversas modificações, em razão da volatilidade do mercado, da competição, da redução das margens de lucro, da necessidade de aumento da produção, da divisão internacional do trabalho, e da subordinação dos países pobres aos mais ricos. Por consequência dessas transformações do trabalho e da economia, verificou-se o crescimento do desemprego e da informalidade, a redução de benefícios sociais ao trabalhador, a redução salarial e o surgimento de novas formas de relações de trabalho⁷.

A ideologia neoliberal dissemina-se por meio do fenômeno da globalização, com a crise do Estado de Bem-Estar Social, rompendo com a concepção solidária na tutela do indivíduo. A globalização neoliberal tem como características o absenteísmo estatal, o retorno ao Estado mínimo, e a sujeição da relação capital-trabalho às leis da oferta e procura⁸.

A partir dessas bases, o Direito também é impactado e sofre uma crise no âmbito trabalhista. De acordo com Rodrigues,

Instala-se um paradoxo com a existência, de um lado, de uma população carente, e de outro, uma Constituição que lhe garante direitos básicos que não conseguem ser sustentados. Confrontam-se a necessidade de flexibilização para competição internacional e preservação de empregos com a proteção aos direitos trabalhistas mínimos legalmente determinados.⁹

⁵ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Tese (Dissertação Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011, p. 15.

⁶ *Ibidem*, p. 20.

⁷ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Tese (Dissertação Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011, p. 15.

⁸ *Ibidem*, p. 16.

⁹ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Tese (Dissertação Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011, p. 15.

Um sintoma dessa crise é a flexibilização das normas trabalhistas, à princípio sob a justificativa de adequação do Direito do Trabalho à nova situação econômica e mundial e às particularidades de cada empresa¹⁰.

Nesse sentido, segundo Miguel Reale, o impacto da globalização da economia sobre o Direito do Trabalho implica em uma crise do chamado “princípio protetor”, fazendo com que a flexibilização já tenha adquirido foros de preceito constitucional (art. 7º, VI, XII, XIV). No entanto, a finalidade de tais normas é, sobretudo, fornecer aos atores sociais elementos para a preservação da empresa enquanto fonte de emprego, e não a mera consecução de ganhos ou redução de custos ao empregador em detrimento das condições dignas de trabalho¹¹.

Cumprido destacar, portanto, o conceito de flexibilização. De acordo com Maurício Godinho Delgado, trata-se da:

possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas trabalhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada¹².

Por meio da flexibilização, o preceito legal trabalhista sofre atenuação em seus comandos e efeitos, devido a um permissivo concedido em norma estatal (flexibilização heterônoma) ou integrante de um instrumento coletivo negociado (flexibilização autônoma)¹³.

Além disso, destaca-se também a desregulamentação trabalhista, a qual, por sua vez, “*consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa*”. Ocorre, de maneira geral, por meio de iniciativas legais, que excetuam determinadas situações ao imperativo genérico previsto na norma trabalhista clássica¹⁴.

O ordenamento jurídico brasileiro tem trazido cada vez mais hipóteses de flexibilização das relações de trabalho e de desregulamentação de direitos sociais, fundadas na vertente ideológica neoliberal impulsionada na década de 1990 e culminando, finalmente, na Lei da Reforma Trabalhista, de 2017¹⁵.

¹⁰ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Tese (Dissertação Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011, p. 19.

¹¹ Ibidem, pp. 18-19.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019, pp. 71-72.

¹³ Ibidem, pp. 71-72.

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019, pp. 73-74.

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 73.

Segundo Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado, a Lei n. 13.467/2017 rompe com a lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, desprezando a noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social, promovendo um esvaziamento do princípio da igualdade em sentido material nas relações empregatícias; desconstruindo — direta ou indiretamente — o arcabouço normativo de proteção à saúde e segurança do trabalhador; fugindo às normas jurídicas de inclusão de vulneráveis no mercado de trabalho; exacerbando a duração do trabalho em todo o mercado laborativo; e descaracterizando a natureza salarial de parcelas pagas ao empregado no contexto da relação de emprego¹⁶.

Somada aos fatores de globalização da economia e de flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho, há que se destacar a Revolução Tecnológica entre os quesitos mais relevantes para a transformação das relações empregatícias. Os avanços da tecnologia da informática e de comunicação possibilitaram um aumento muito expressivo na circulação de informações disponíveis no mundo todo, dando início à chamada era digital¹⁷.

Por consequência, há também uma modificação no modo de vida do trabalhador, com a introdução da telemática influenciando no modo de organização da empresa e da produção, causando uma desestruturação do modelo tradicional de espaço-tempo de trabalho¹⁸. Conforme destaca Rodrigues:

Do trabalho subordinado e estável, em uma empresa organizada de forma centralizada, onde todos trabalham ao mesmo tempo em um mesmo local, sob as ordens diretas da direção da empresa, passa-se a uma nova forma de organização de trabalho, com modalidades organizativas descentradas, em horário e local flexível, atingindo todas as áreas e profissões¹⁹.

Nesse contexto, o trabalho à distância ganha novas proporções, incluindo-se o trabalho a domicílio, com a fiscalização das atividades laborais sem a presença física do empregador, e com a preponderância da atividade intelectual sobre a manual²⁰. Delgado e Borges realçam, ainda, a fusão dos períodos e locais de trabalho e da vida particular dos trabalhadores:

Assim, com o deslocamento das atividades profissionais para o ambiente doméstico, dá-se azo a uma amálgama entre os tempos e os espaços de trabalho e não trabalho. A

¹⁶ Ibidem, pp. 41-44.

¹⁷ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Tese (Dissertação Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011, p. 24.

¹⁸ Ibidem, p. 24.

¹⁹ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Tese (Dissertação Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011, p. 25.

²⁰ Ibidem, p. 26.

linha divisória entre trabalho e a vida privada se torna cada vez mais tênue e, para muitos, imperceptível²¹.

O teletrabalho, inserido nessa dinâmica, evoluiu a partir da ideia de telecommutação, ou seja, a permuta do transporte pela comunicação, com a diminuição ou eliminação dos deslocamentos diários entre a casa do empregado e a sede física da empresa. Logo, é possível dizer que o teletrabalho origina da introdução das novas tecnologias da telemática no processo produtivo²².

É priorizada a consecução dos resultados, e a tecnologia é utilizada não só como ferramenta de trabalho, mas também como instrumento de submissão do trabalhador ao empregador. Assim, Santos dispõe que:

O trabalho agora é desenvolvido sob demanda, a partir de metas definidas. A tecnologia está aí para instrumentalizar as atividades laborativas e também para permitir a fiscalização por parte de quem remunera o trabalho. Se fosse possível pensar em uma palavra para sintetizar essas ideias, seria produtividade²³.

Com isso, como explica o autor, o mercado passa por uma transformação irreversível, na qual a inclusão do sujeito é determinada pela sua capacidade de adaptação às tecnologias:

Não há outro caminho, devem os trabalhadores se tornar sujeitos mais capacitados, realmente diferenciados junto aos seus pares, sob pena de serem varridos, primeiro, do mercado formal de trabalho; segundo, até mesmo das formas precárias e informais de prestação de serviço. É dizer, até para ocupar um espaço no mercado informal de trabalho se faz necessário dominar algumas ferramentas e canais tecnológicos, que o digam as pessoas que laboram por intermédio de aplicativos e plataformas digitais²⁴.

É com base nesses três fatores de influência — a globalização, a flexibilização e a tecnologia — que o teletrabalho se insurge como modalidade de trabalho com fortes tendências de crescimento. Não bastasse essa tendência mercadológica, em 2020, a pandemia da Covid-19, em razão da qual foram adotadas medidas sanitárias de restrição de circulação de pessoas, provocou uma adoção ainda mais brusca e acelerada da mencionada modalidade e trabalho.

²¹ DELGADO, Gabriela. BORGES, Caio. A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. Revista Palavra Seca, 2021. No prelo., p. 6.

²² RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Tese (Dissertação Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011, p. 28.

²³ SANTOS. O teletrabalho nos tempos da COVID-19 (coronavírus): ensaio sobre a importância e necessidade de proteção aos trabalhadores. Revista TST, São Paulo, vol. 86, nº 2, abr/jan 2020, p. 178.

²⁴ Ibidem, p. 179.

De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Brasil, o *home office* teve queda de 2,1%, entre 2012 e 2014, cresceu 7,3%, em 2015, e voltou a ter queda de 2,2%, em 2016. Já entre 2017 e 2018, cresceu em 21,1%²⁵.

Antes da pandemia, em 2018, 3,8 milhões de brasileiros realizavam trabalho em modelo de *home office*. Já em maio de 2020, dos 65,4 milhões de indivíduos que exerciam atividades laborais — pessoas ocupadas que não foram afastadas de suas atividades —, 13,3% estavam em trabalho remoto, totalizando 8,7 milhões de pessoas²⁶.

Diante disso, é importante o estudo do conceito do teletrabalho, de seus elementos definidores e modalidades, a fim de aferir quais os tipos de trabalho que podem ser enquadrados nessa definição.

1.2. Conceito e modalidades

Morfologicamente, conforme explica Rodrigues, a expressão teletrabalho contém dois termos: tele — do grego, significa longe, distância; e trabalho — adereça a atividade profissional²⁷.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho pode ser conceituado como “*forma de trabalho realizada em lugar distante da sede da empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação*”. Nesse sentido, Rodrigues explica que o teletrabalho é espécie do gênero trabalho à distância²⁸.

A doutrina também adota essa acepção, frisando que o teletrabalho é essencialmente exercido em um espaço distinto do estabelecimento central de produção, onde o trabalhador não mantenha contato pessoal com o empregador, mas com ele se comunique por intermédio de tecnologias de informação e telecomunicação²⁹.

²⁵ SILVEIRA, Daniel. Home office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE. Também foi recorde o número de trabalhadores terceirizados e de pessoas trabalhando nas ruas e em veículos, como resultado da alta informalidade no país. G1, 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml>. Acesso em 15/09/2021.

²⁶ IPEA. Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial. Carta de Conjuntura número 48 — 3º trimestre de 2020, p.2.

²⁷ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Tese (Dissertação Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011, p. 31.

²⁸ Ibidem, p. 8.

²⁹ ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região, João Pessoa, v. 15, n. 1, pp. 284-303, 2007, p. 282.

No bojo dessa definição, tem-se que o teletrabalho pode ser repartido em diferentes modalidades. Uma delas é o trabalho em escritórios-satélite, no qual os teletrabalhadores atuam em uma extensão da empresa central. Outra, são os trabalhos em telecentros ou tellecottages, estabelecimentos situados perto do domicílio ou região dos trabalhadores em que são ofertados postos de emprego aos funcionários de organizações, ou serviços telemáticos a clientes remotos. Há, ainda, o trabalho móvel, realizado por deslocamentos periódicos, como em viagens de negócios, instalações de clientes ou trabalhos de campo, feitos fora do domicílio ou centro principal do trabalho. Existem também as chamadas empresas remotas ou *off-shore*, nas quais outras empresas estabelecem escritórios-satélite, ou subcontratam empresas de telesserviço de outra região. Por fim, há o teletrabalho informal ou teletrabalho misto, que corresponde a um acordo firmado entre empregado e empregador, para que aquele labore horas a mais, fora da empresa, além das previstas em sua jornada habitual³⁰.

Para além destas modalidades, destaca-se o *home office*, ou trabalho em domicílio, que se configura como o trabalho cuja atividade é exercida na residência do trabalhador³¹. Essa é a modalidade analisada ao longo da presente monografia.

A fim de aprofundar a concepção sobre o tema, passa-se à análise das características do teletrabalho.

1.3. Características do teletrabalho

O teletrabalho apresenta, necessariamente, quatro elementos caracterizadores: a distância; a não presencialidade; o uso prevalente da tecnologia da telemática; e a flexibilidade do horário.

Inicialmente, é essencial a distância para a configuração do teletrabalho; isto é, o labor deve ser executado, predominantemente, em local diverso da empresa³².

Nessa seara, é gerado um impacto positivo direto no meio ambiente. Bailly, Bugalho e Cunha registram que, com o crescimento da implementação do teletrabalho, uma tendência geográfica observável nas cidades será a descentralização, além da notável redução no tráfego

³⁰ CUNHA, Bruno Walker Farias. BAILLY, Luan Henrique. BUGALHO, Andréia Chiquini. Teletrabalho: aspectos gerais e características da modalidade no Brasil. In: Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, out/2020. Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, n. 8, p. 1387-1406., pp. 1392-1393.

³¹ Ibidem, pp. 1393.

³² RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Tese (Dissertação Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011, p. 40.

de automóveis e congestionamentos, o que, conseqüentemente, proporciona uma diminuição significativa nas poluições urbana, sonora e visual nas grandes metrópoles³³.

Nesse sentido, também se extrai, para o trabalhador, a vantagem da economia de tempo e de recursos pela desnecessidade do deslocamento até a empresa, em relação ao trabalho presencial³⁴.

Além disso, do ponto de vista do empregador, o teletrabalho gera diminuição de custos de produção, tendo em vista a desnecessidade de alguns bens físicos para a execução do trabalho, como prédios e equipamentos, bem como a sua manutenção³⁵.

Contudo, em contrapartida, essa redução de despesas do empregador, na prática, ocorre por meio da transmissão de parte dos custos do empreendimento de trabalho para o empregado (como de energia elétrica, limpeza e manutenção de equipamentos); e, também, pode implicar em redução da segurança e saúde do trabalhador no ambiente do trabalho³⁶.

Já o segundo fator diz respeito à realização do trabalho sem a presença física do trabalhador na empresa durante toda a jornada ou parte do horário laboral, de forma que tanto a execução das atividades quanto a comunicação entre trabalhador e empresa se dão por meio dos instrumentos da telemática, dispensando o contato direto, pessoal e contínuo do trabalhador com o empregador ou seus superiores hierárquicos³⁷.

Importante ressaltar que a característica da não presencialidade no teletrabalho altera o modo de exercício do poder diretivo e fiscalizatório do empresário, bem como a morfologia dos mecanismos de controle da prestação de serviços e da subordinação jurídica, mas não os elimina. Isso porque o controle passa a incidir sobre a produtividade ou sobre os resultados, ganhando centralidade a auto-organização do trabalho.

O terceiro elemento é o uso prevaiente da tecnologia da telemática, por três meios: o informático, isto é, a utilização de computadores, celulares e sistemas de comunicação eletrônica digital, de maneira geral; a digitalização, como forma de reprodução do

³³ CUNHA, Bruno Walker Farias. BAILLY, Luan Henrique. BUGALHO, Andréia Chiquini. Teletrabalho: aspectos gerais e características da modalidade no Brasil. In: Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, out/2020. Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, n. 8, p. 1387-1406., pp. 1395-1395.

³⁴ Ibidem, p. 1395.

³⁵ CUNHA, Bruno Walker Farias. BAILLY, Luan Henrique. BUGALHO, Andréia Chiquini. Teletrabalho: aspectos gerais e características da modalidade no Brasil. In: Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, out/2020. Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, n. 8, p. 1387-1406, p. 1394.

³⁶ Ibidem, pp. 1394-1395.

³⁷ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Tese (Dissertação Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011, pp. 40-42.

conhecimento e da informação; e o sistema de comunicação global, com a veiculação de informações transfronteiras, instantâneas e em tempo real³⁸.

A telemática possibilitou a implementação do teletrabalho, permitindo que o labor pudesse ser realizado fora da sede da empresa, de forma que a execução do teletrabalho é indissociável do uso das novas tecnologias, e indispensável para a sua caracterização. Uma vez removido esse elemento, não se pode classificar o trabalho não presencial como teletrabalho³⁹.

Diante da imprescindibilidade desse elemento, verifica-se que as barreiras que antes limitavam o trabalho ao espaço físico do empregador são completamente derrubadas no contexto do teletrabalho, podendo provocar a subtração do ambiente privado por conta da ausência de desconexão, sendo retirada do empregado sua dimensão pessoal e familiar, sobrepondo-se o trabalho ao seu lazer e às suas responsabilidades particulares⁴⁰.

Assim, o direito de se desconectar é de fundamental importância para as condições laborais do teletrabalhador. O direito à desconexão é entendido como a liberdade do indivíduo para dispor de seu tempo de vida livremente, sem estar vinculado às suas atividades laborativas, e de não sofrer interrupções em seus períodos de intervalos e férias⁴¹.

A última característica é a flexibilidade do horário. Segundo Rodrigues, porque a organização das empresas foca mais no resultado do que no tempo da realização da atividade, a jornada laboral torna-se mais flexível. Para a autora, trata-se de uma elevada autonomia do trabalhador, que pode laborar conforme o seu biorritmo, métodos e preferências pessoais, administrando suas tarefas e seu próprio horário de trabalho⁴²:

Essa liberdade de ação, de horário, de jornada, classificada de flexibilidade subjetiva permite ao trabalhador programar as suas atividades pessoais. Possibilita uma articulação entre a vida privada e a atividade laboral. Atende à aspiração do trabalhador de autocontrolar o seu horário de trabalho. Ademais, propicia a interrupção do trabalho nos casos de fadiga, principalmente quando os serviços exigem operações monótonas e repetitivas⁴³.

Em concordância, alguns autores citam o benefício de que o trabalhador pode escolher como gerir suas tarefas de acordo com seus interesses pessoais, conciliando suas necessidades

³⁸ *Ibidem*, pp. 42-45.

³⁹ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Tese (Dissertação Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011, pp. 42-45.

⁴⁰ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. Revista da Faculdade de Direito UFPR. Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>>. Acesso em: 15 de setembro de 2021, p. 124.

⁴¹ *Ibidem*, pp. 125-126.

⁴² RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Tese (Dissertação Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011, pp. 45-50.

⁴³ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Tese (Dissertação Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011, p. 46.

do âmbito laboral, familiar, social e de lazer. Além disso, também destacam que o empregado pode estabelecer com maior liberdade o modo como irá trabalhar, organizando seu espaço e tempo.

Bailly, Bugalho e Cunha verificam, contudo, é que esses benefícios podem ser bastante idealizados e pouco aferíveis na prática:

O que muitas vezes se observa no cotidiano dos teletrabalhadores nacionais é uma enorme pressão fomentada e potencializada pelo excesso de demandas e exigências que sobre eles se imputam. Assim, a autonomia que, no mundo ideal, seria um estímulo para a maior produtividade e adaptação acaba compelindo os teletrabalhadores a desenvolverem, abruptamente, técnicas de autocontrole e autodisciplina, as quais, sem um planejamento calmo e organizado, não conseguem ser mantidas por muito tempo. Como consequência lógica desse problema, há um aumento significativo na demanda do empregado, que, ao invés de conciliar os seus interesses pessoais com suas necessidades profissionais, acaba sendo submetido a uma espécie de mistura entre esses dois espectros, prejudicando, muitas vezes, suas relações familiares e sociais, como também sua saúde física e mental. Tudo isso ainda é potencializado pelo uso constante e crescente de dispositivos móveis como ferramenta de trabalho, ocasionando uma interferência demasiadamente invasiva das atividades laborais na vida pessoal dos trabalhadores, diminuindo-lhes – ou, às vezes, retirando-lhes totalmente – o tempo e espaço que deveriam ser designados ao seu lazer, descanso, a amigos e a familiares⁴⁴.

Essa crítica ganha especial relevância uma vez que grande parte das empresas que implementam esse regime de trabalho adotam metas de produtividade maiores para o trabalho remoto do que as que seriam cobradas no trabalho presencial em condições de jornada tradicional, implicando na intensificação do trabalho dos empregados⁴⁵.

No novo paradigma de flexibilidade em relação aos horários e locais de trabalho, inerentes ao teletrabalho, as fronteiras antes rigorosamente delimitadas são diluídas, expondo o trabalhador a uma jornada excessiva habitual, ante a necessidade de cumprir as metas impostas, raramente brandas, especialmente diante dos ideais neoliberais da otimização, do desempenho e da superexploração⁴⁶.

Nesse sentido, relaciona-se também a questão do controle da jornada de trabalho. Embora essa não seja impossível, há algumas dificuldades em sua realização pelo empregador. Comparativamente, não há no domicílio do empregado uma máquina de registro de ponto,

⁴⁴ CUNHA, Bruno Walker Farias. BAILLY, Luan Henrique. BUGALHO, Andréia Chiquini. Teletrabalho: aspectos gerais e características da modalidade no Brasil. In: Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, out/2020. Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, n. 8, p. 1387-1406, pp. 1396-1397;

⁴⁵ Ibidem, p. 1395.

⁴⁶ DELGADO, Gabriela. BORGES, Caio. A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. Revista Palavra Seca, 2021. No prelo, p. 6.

como nas empresas, e ainda que pudesse ser registrado pelo computador, não é plenamente viável o monitoramento das atividades laborais a partir daquele horário⁴⁷.

Por consequência, no *home office* também se torna mais difícil o reconhecimento de horas extras. Como será visto a seguir, a Lei nº 13.467/2017 inseriu os empregados em regime de teletrabalho na excludente do art. 62 da CLT, impondo a não aplicação das regras atinentes à duração do trabalho, das horas extras ou suplementares e dos intervalos trabalhistas, tema que será pormenorizado adiante.

Conclui-se, portanto, que a implementação do teletrabalho é defendida sob a perspectiva de que suas características seriam capazes de gerar uma série de benefícios para o empregado, o empregador e a coletividade. Todavia, essas vantagens apresentam um caráter dúplice. Se, por um lado, propiciam a diminuição do trânsito nas grandes cidades e a economia de tempo de deslocamento para os trabalhadores, por outro, podem submeter os empregados a um ambiente de trabalho que não reflete parâmetros satisfatórios para sua saúde física e psicológica. Ao mesmo passo em que podem significar aumento da produtividade e redução de custos para o empregador, possivelmente implicam na sobrecarga de trabalho e na assunção de despesas pelo trabalhador. Da mesma forma com que trazem consigo a facilidade da comunicação por meio das inovações tecnológicas, podem suprimir o direito à desconexão do empregado. Por fim, tanto podem significar maior liberdade para o empregado na escolha do modo de operacionalização, como resultar na dominação do trabalhador pela exigência da consecução de um resultado extremado.

1.4. Regulamentação do teletrabalho no Brasil

Pode-se dizer que a regulamentação do teletrabalho no Brasil perpassa por quatro momentos: a completa ausência de regulamentação até o ano de 2011; a inclusão do trabalho à distância na CLT pela Lei n. 12.551/2011; a inserção do capítulo sobre teletrabalho na Consolidação pela Lei da Reforma trabalhista; e, atualmente, a edição de Medidas Provisórias, constituindo o chamado “Direito do Trabalho de emergência”, com disposições referentes ao teletrabalho durante o período pandêmico.

⁴⁷ DELGADO, Gabriela. BORGES, Caio. A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. Revista Palavra Seca, 2021. No prelo, p. 6.

No primeiro momento, era ignorada pelo Direito do Trabalho a possibilidade de realização do labor fora das dependências físicas do empregador, ficando o teletrabalhador desamparado legalmente quanto às especificidades desse tipo de trabalho.

Posteriormente, a Lei n. 12.551/2011, alterou o art. 6º da CLT e equiparou o trabalho exercido à distância, cuja subordinação se dava por intermédio dos meios telemáticos, ao trabalho presencial, mas não dispôs de maneira específica e pormenorizada sobre o tema, de forma que doutrina e jurisprudência precisavam desenrolar o teletrabalho analogamente ao trabalho à distância.

Finalmente, a Lei n. 13.467/2017 incluiu na CLT o capítulo do teletrabalho, dispondo sobre sua conceituação, formalidades contratuais, possibilidades de alterações no contrato de trabalho, responsabilidade pelos custos da infraestrutura do trabalho remoto, duração do trabalho, meio ambiente do trabalho e férias do teletrabalhador.

Para além da regulamentação geral do instituto, a partir da decretação do estado de calamidade pública, no Brasil, foram editadas Medidas Provisórias, aderecendo especificamente o teletrabalho durante o período pandêmico, sendo este reconhecido como alternativa viável à continuidade do emprego e da renda no país.

A ampla e brusca adoção dessa modalidade de trabalho trouxe à tona a discussão de aspectos concretos para os quais a regulamentação atual ainda é precária e vulnerabiliza o trabalhador, culminando, inclusive, na propositura do Projeto de Lei n. 3.512/2020.

É o que se passa a comentar.

1.4.1. O teletrabalho antes da Lei n. 13.467/2017

O teletrabalho é um instituto relativamente novo no Brasil, tendo sido adereçado pela primeira vez, em 1997, no Livro Verde da Sociedade da Informação, documento que apresenta um conjunto de ações para o desenvolvimento da Sociedade da Informação no país, diante do novo paradigma lastreado na revolução tecnológica⁴⁸.

Apesar da existência desse documento, até o ano de 2011, era ignorada, na CLT, a possibilidade de desempenho de atividades à distância, sendo reconhecido apenas o trabalho desenvolvido nas dependências do trabalhador ou no domicílio do empregado⁴⁹.

⁴⁸ BASSO, Danielle de Mello. JUNIOR, Irineu Francisco Barreto. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*. Salvador, v. 4, n. 1, pp 59-76, jan/jun. 2018, p. 61.

⁴⁹ *Ibidem*, p. 61.

Havia, até então, certa controvérsia na jurisprudência acerca da existência (ou não) da relação de emprego no tocante às situações de teletrabalho. Isso porque era alegada ausência de subordinação jurídica⁵⁰; óbice que não se justifica, posto que tal subordinação pode ser plenamente constatada mediante os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, ainda que sem a presença física do empregador⁵¹.

Em 15 de dezembro de 2011, com a publicação da Lei n. 12.551/2011, foi inserido o trabalho desenvolvido à distância no ordenamento jurídico brasileiro. A referida lei superou essa controvérsia, e alterou o artigo 6º da CLT⁵², prevendo a equiparação da subordinação disciplinada por esse dispositivo com aquela exercida pelos meios telemáticos, ou seja, determinou-se a igualdade dos direitos do empregado à distância com os do empregado convencional⁵³.

Desse modo, até a entrada em vigor da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, não havia, no Brasil, uma legislação específica para o teletrabalho, e a doutrina e jurisprudência se utilizavam da analogia ou ampliavam os efeitos das leis vigentes à época, para enquadrar as novas formas de trabalho que emergiam.

No caso do teletrabalhador autônomo, o enquadramento legal era feito como trabalhador eventual, por não ser configurada a relação de emprego⁵⁴.

Por sua vez, o trabalhador em domicílio era inserido no contexto das normas do trabalho tradicional, tendo por base o artigo 6º da CLT, que, como visto, preceitua não haver distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, conquanto haja relação de emprego. Assim, havendo a subordinação e configurada a relação de emprego, a lei equiparava os locais de trabalho⁵⁵.

⁵⁰ De acordo com Maurício Godinho, há cinco elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego, sendo eles: (i) a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; (ii) a personalidade do trabalhador; (iii) a não eventualidade; (iv) a subordinação; (v) a onerosidade (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019, pp. 73-74.). O *caput* do artigo 3º da CLT também destaca a necessidade de subordinação para a caracterização de uma relação empregatícia, dispondo que “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 137.

⁵² Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

⁵³ BASSO, Danielle de Mello. JUNIOR, Irineu Francisco Barreto. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Salvador, v. 4, n. 1, pp 59-76, jan/jun. 2018, pp 59-76, jan/jun. 2018, pp. 61-62.

⁵⁴ ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região, João Pessoa, v. 15, n. 1, pp. 284-303, 2007, p. 291.

⁵⁵ *Ibidem*, pp. 291-292.

Ademais, o artigo 83 da CLT⁵⁶ também regulamentava essa modalidade de teletrabalho, dispondo ser devido salário mínimo ao trabalhador em domicílio, e definindo-o como aquele que executa as atividades laborais em sua habitação ou oficina de família, por conta de empregador que o remunere⁵⁷.

No plano internacional, a Convenção nº 177 de 1996 da OIT deu cobertura ao teletrabalhador subordinado em domicílio⁵⁸.

No mais, em complementação às lacunas da legislação, e consideradas as especificidades do teletrabalho, outro instrumento eficaz para a regulamentação e solução de conflitos era a negociação coletiva, mediante intervenção sindical⁵⁹.

Assim, a negociação coletiva é considerada um instrumento idôneo que permite abordar a complexa realidade do teletrabalho a distância e a domicílio, porque alija os riscos de uma regulamentação uniforme de condições de trabalho, permite a fixação de condições particularizadas ocorridas nas prestações de trabalho externas e submetidas a um poder diretivo distinto dos trabalhadores internos, e evita que as condições sejam estabelecidas unilateralmente, permitindo que as negociações de trabalho sejam postas por vontade conjunta dos atores sociais⁶⁰.

Nesse âmbito, o instrumento coletivo, objetivando a regulamentação das relações de trabalho diante das lacunas deixadas pela legislação, poderia estabelecer, a título de exemplo: a forma de adoção do teletrabalho; a voluntariedade de adesão; a implementação de um período de teste com possibilidade de retorno ao regime presencial em caso de não adaptação; as formas de controle e fiscalização; a responsabilidade pelos custos de instalação e manutenção dos equipamentos necessários; dentre outros pontos relevantes⁶¹.

Rodrigues atenta para o fato de que, quando o teletrabalho é negociado a partir da autonomia individual de um trabalhador altamente qualificado, a contratação pode refletir — em certa medida — um equilíbrio de interesses; mas, em se tratando de trabalhador de baixa

⁵⁶ Art. 83 - É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

⁵⁷ ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região, João Pessoa, v. 15, n. 1, pp. 284-303, 2007, pp. 291-292.

⁵⁸ Ibidem, p. 292.

⁵⁹ ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região, João Pessoa, v. 15, n. 1, pp. 284-303, 2007, p. 295.

⁶⁰ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Tese (Dissertação Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011, p. 129.

⁶¹ Ibidem, p. 129.

qualificação e grau de escolaridade, o acordo das condições de trabalho pode ser resultado de uma imposição empresarial⁶².

Importante também ressaltar que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVII⁶³, assegura a proteção do trabalhador em face da automação. Trata-se de norma de eficácia contida, ou seja, precisa de regulamentação posterior para a aplicabilidade⁶⁴.

No entanto, a ausência de regulamentação específica até aquele momento levantava uma série de questões. A primeira delas diz respeito à possibilidade de equiparação dos teletrabalhadores aos trabalhadores em domicílio. Isso porque não havia especificação para aqueles que trabalhavam em telecentros ou para os trabalhadores nômades, havendo total carência de proteção jurídica para essa forma de teletrabalho⁶⁵.

Ainda, a responsabilidade pelos custos dos equipamentos, o controle de jornada e o pagamento de horas extras, a possibilidade de inspeção do ambiente de trabalho, o monitoramento dos equipamentos de trabalho, eram todas questões que não se encontravam positivadas na legislação até o ano de 2017, com a Reforma Trabalhista.

Especialmente o controle de jornada e a possibilidade de pagamento de horas extras era questão sensível, porque, tratando-se do teletrabalho, essas horas são mais difíceis de serem reconhecidas, uma vez que o empregado se encontra fora do alcance físico do empregador⁶⁶.

Segundo a doutrina, essas poderiam ser reconhecidas caso fosse comprovada a utilização de mecanismos de controle da jornada pelo empregador; ou se a produção mínima exigida por este não possa ser satisfeita se não ultrapassada a jornada normal. Entretanto, na ausência de controle real do tempo de labor empreendido, não seria possível a remuneração por horas extraordinárias, aplicando-se, extensivamente, o artigo 62, inciso I da CLT⁶⁷.

Outro ponto relevante diz respeito ao gozo de férias pelo teletrabalhador. Por equiparação, a solução apresentada pela doutrina foi a de considerar integral a frequência do empregado, com respectivos 30 dias de férias, exceto prova de períodos de inatividade⁶⁸.

⁶² RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Tese (Dissertação Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011, p. 129.

⁶³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei.

⁶⁴ ANDRADE. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região. João Pessoa, v. 15, n. 1, pp. 284-303, 2007, p. 293.

⁶⁵ Ibidem, p. 293.

⁶⁶ ANDRADE. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região. João Pessoa, v. 15, n. 1, pp. 284-303, 2007, p. 293.

⁶⁷ Ibidem, pp. 293-294.

⁶⁸ ANDRADE. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região. João Pessoa, v. 15, n. 1, pp. 284-303, 2007, p. 294.

Andrade leciona que, já então, a doutrina defendia que, provada a relação de emprego, deveria ser estendido ao teletrabalhador todos os direitos dos trabalhadores em regime presencial, incluindo o fornecimento de equipamentos pelo empregador e a obrigação de proporcionar boas condições de trabalho. Em suas palavras:

Por fim, provada a relação de emprego, deve ser estendido ao teletrabalhador todos os direitos dos trabalhadores que laboram sob a égide do sistema clássico, sendo, inclusive, de responsabilidade do empregador o fornecimento de equipamentos, bem como a obrigação de proporcionar boas condições de trabalho, pois, quer esteja o teletrabalhador no estabelecimento da empresa, quer esteja fora dele, subsiste o dever de dotar o posto de trabalho de condições mínimas indispensáveis a um correto desempenho da função, prezando pela saúde e segurança do trabalho⁶⁹.

Finalmente, com o advento da Lei n. 13.467/17, que concretizou a reforma trabalhista no Brasil, o teletrabalho passou a ser regulamentado de forma mais específica, com a inserção do Capítulo II-A (“Do Teletrabalho”), composto pelos artigos 75-A até 75-E. É o que se passa a pormenorizar.

1.4.2. O teletrabalho na Lei n. 13.467/2017

Como mencionado, a Reforma Trabalhista inaugurou as bases legais para o teletrabalho no Brasil. No *caput* do artigo 75-B⁷⁰, traz a sua conceituação, sendo considerado teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, por meio da utilização de tecnologias de comunicação e de informação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo⁷¹.

Dessa maneira, a lei faz diferenciação entre o trabalhador externo — aquele que trabalha externamente e usualmente não possui um local fixo para o exercício de suas atividades (como o vendedor externo, o motorista, trocador, ajudantes de viagem, dentre outros) — e o teletrabalhador — que possui local fixo para laborar, o qual é predominantemente fora da empresa, sem a necessidade de se locomover para realizar suas atribuições⁷².

Em suma, para que reste configurado o teletrabalho, é necessário que o trabalho ocorra, na maior parte do tempo, fora das dependências do empregador. Isso significa que, ainda que

⁶⁹ ANDRADE. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região. João Pessoa, v. 15, n. 1, pp. 284-303, 2007, p. 294.

⁷⁰ Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

⁷¹ MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista Eletrônica Reforma Trabalhista II. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 7, n. 62, pp. 36-45 Setembro/Outubro 2017, p. 37.

⁷² Idem.

que o empregado compareça eventualmente à empresa para a realização de alguma atividade, o regime de teletrabalho não restará descaracterizado, conforme o previsto no parágrafo único⁷³ do art. 75-B, da CLT⁷⁴.

Além disso, o artigo 83 da CLT⁷⁵ traz a conceituação do trabalho a domicílio, entendido como aquele executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere⁷⁶. Frise-se que, especificamente quanto ao teletrabalho, o labor é realizado por meio de aparelhos eletrônicos e do auxílio da tecnologia.

A análise dos dispositivos permite extrair que os elementos caracterizadores da modalidade, para seu enquadramento legal, são: (i) que a prestação de serviços aconteça preponderantemente fora das dependências do empregador; (ii) a utilização de tecnologias de informação e de comunicação; e (iii) que o exercício das atribuições prescindia de constante locomoção, sob pena de se configurar trabalho externo⁷⁷.

Quanto às formalidades contratuais, tem-se que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, no qual devem ser especificadas também as atividades a serem desempenhadas pelo empregado (art. 75-C, da CLT^{78,79}).

Nesse ponto, é importante destacar que a intenção do legislador foi a de exigir contrato escrito que aponte a pactuação do teletrabalho, considerando ainda que o §1º⁸⁰ fala em “aditivo” contratual. Ainda, a especificação de que trata o artigo refere-se à enumeração, discriminação e pormenorização das tarefas a serem desempenhadas, para evitar a utilização indiscriminada dos trabalhadores em atividades genéricas⁸¹.

Em sequência, o artigo 75-C, §1º, da CLT, dispõe que poderá haver alteração entre o regime presencial e o de teletrabalho, conquanto haja mútuo acordo entre as partes, registrado

⁷³ Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

⁷⁴ MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista Eletrônica Reforma Trabalhista II. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 7, n. 62, pp. 36-45 Setembro/Outubro 2017, p. 38.

⁷⁵ Art. 83 - É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

⁷⁶ Idem.

⁷⁷ MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista Eletrônica Reforma Trabalhista II. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 7, n. 62, pp. 36-45 Setembro/Outubro 2017, p. 39.

⁷⁸ Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

⁷⁹ MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista Eletrônica Reforma Trabalhista II. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 7, n. 62, pp. 36-45 Setembro/Outubro 2017, p. 39.

⁸⁰ § 1º. Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

⁸¹ MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista Eletrônica Reforma Trabalhista II. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 7, n. 62, pp. 36-45 Setembro/Outubro 2017, p. 39.

em aditivo contratual. Seguidamente, o §2º⁸² do mesmo artigo informa que poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com o registro correspondente em aditivo contratual⁸³.

Vê-se, então, que é exigido o mútuo acordo entre as partes somente para a situação em que o trabalho era originariamente prestado em regime presencial, e será migrado para o teletrabalho; o inverso — teletrabalho para presencial — pode ser modificado pela mera determinação do empregador, independentemente da aquiescência do empregado. Ainda assim, o período de quinze dias visa à transição gradual de regime, para que a mudança não ocorra abruptamente⁸⁴.

É importante também mencionar sobre a responsabilidade pelos custos da infraestrutura do trabalho remoto. Segundo prescreve o *caput* do artigo 75-D da CLT⁸⁵, as obrigações atinentes à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto deverão estar previstas em contrato escrito, assim como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

Assim, a doutrina inicialmente interpretou que o empregador poderia transferir ao empregado o custo da manutenção do seu local de trabalho (energia elétrica, mobiliário, equipamentos eletrônicos da residência do trabalhador)⁸⁶. Contudo, foram propostas críticas à essa leitura, no sentido de que a orientação da norma é de que as disposições relativas ao reembolso das despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito. Nessa lógica, infere-se que essas mesmas despesas deverão, necessariamente, ser reembolsadas⁸⁷.

Logo, a matéria que está disponível para a pactuação contratual é relativa às regras sobre a responsabilidade pela compra, manutenção ou fornecimento dos equipamentos, mas não que estes devam ou não correr por conta do empregador. Essas são, por imperativo legal, despesas que devem ser atribuídas a este⁸⁸, por força da alteridade trabalhista.

⁸² § 2º. Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

⁸³ MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista Eletrônica Reforma Trabalhista II. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 7, n. 62, pp. 36-45 Setembro/Outubro 2017, p. 39.

⁸⁴ Ibidem, pp. 39-40.

⁸⁵ Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

⁸⁶ MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista Eletrônica Reforma Trabalhista II. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 7, n. 62, pp. 36-45 Setembro/Outubro 2017, p. 40.

⁸⁷ Ibidem, p. 40.

⁸⁸ MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista Eletrônica Reforma Trabalhista II. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 7, n. 62, pp. 36-45 Setembro/Outubro 2017, p. 40.

Cumpra rememorar que a própria CLT, por decorrência direta da definição de empregador como aquele que assume os riscos da atividade econômica (art. 2º, *caput*, CLT⁸⁹) segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos à prestação dos serviços contratados cabem ao empregador e não ao empregado⁹⁰.

Ainda, o §2º⁹¹ do referido artigo dispõe que o pagamento pelas utilidades mencionadas no artigo 75-D não integra a remuneração do empregado, o que se justifica pela ausência de caráter retributivo, posto que são fornecidas para o trabalho e não pelo trabalho⁹².

Outro aspecto que merece comentário acerca da regulamentação do teletrabalho na CLT é a duração do trabalho. Por expressa previsão legal — art. 62, III, da CLT⁹³ —, os empregados em teletrabalho estão excluídos do regime de duração do trabalho, razão pelo qual não fazem jus, por exemplo, ao recebimento de horas extra.

Apesar de a referida previsão ser de fato razoável, uma vez que é difícil a comprovação da duração do trabalho, a presunção jurídica lançada pelo dispositivo é relativa, isto é, admite prova em contrário, a ser realizada pelo autor da ação trabalhista.

Nesse sentido, Miziara⁹⁴ defende que se os trabalhadores sofrerem vigilância durante os períodos de conexão, controle de *login e logout*, locação física, pausas ou ligações ininterruptas para a conferência do andamento dos trabalhos, em especial se periodicamente, poderá haver enquadramento legal no capítulo da duração do trabalho, inclusive com o reconhecimento de eventuais horas extra, porque não há incompatibilidade fática absoluta de controle de jornada do trabalho. Por esse motivo, ressalta que o artigo 62 é de constitucionalidade duvidosa.

Além disso, importante destacar que os trabalhadores, ainda em regime de teletrabalho, sempre estarão resguardados pela disposição do art. 7º da Constituição⁹⁵ e o artigo 6º, parágrafo único da CLT⁹⁶, contando com o direito fundamental de limitação da jornada de trabalho.

⁸⁹ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

⁹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 139.

⁹¹ § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

⁹² MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista Eletrônica Reforma Trabalhista II. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 7, n. 62, pp. 36-45 Setembro/Outubro 2017, p. 42.

⁹³ Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho.

⁹⁴ MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista Eletrônica Reforma Trabalhista II. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 7, n. 62, pp. 36-45 Setembro/Outubro 2017, pp. 42-43.

⁹⁵ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

⁹⁶ Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Já no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho do teletrabalhador, a CLT impõe o dever patronal de instruir os empregados sobre a prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, de forma expressa e ostensiva (artigos 157 e 158 da CLT⁹⁷).

Ainda, a partir da Reforma Trabalhista, firmou-se que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções do empregador. Contudo, mesmo que haja assinatura, diante da alegação de acidente de trabalho ou doença ocupacional, essa não obsta o reconhecimento do dever da empresa de indenizar eventuais danos causados, se for comprovada sua conduta culposa ou dolosa⁹⁸. Nesses casos, apesar de não ser difícil a comprovação da existência do dano, é mais difícil a comprovação do nexo causal⁹⁹.

Em razão disso, apesar do termo de responsabilidade, o empregador tem o dever de fiscalizar a ergonomia do trabalho e o meio ambiente laboral, respeitada a inviolabilidade de domicílio¹⁰⁰.

Por fim, destaca-se, também, que o capítulo sobre o teletrabalho se reporta ao capítulo regente das férias do empregado (arts. 129 a 153 da CLT), alterando o disposto no art. 134 da Consolidação¹⁰¹, de forma a permitir o fracionamento das férias em até três períodos, desde que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos, e os demais, a cinco dias corridos cada. Ademais, a Lei elimina a restrição do parcelamento das férias para os menores de 18 anos e maiores de 50 anos, revogando o §2º do art. 134 da CLT.

⁹⁷ Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158 - Cabe aos empregados

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

⁹⁸ *Ibidem*, p. 43.

⁹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 140.

¹⁰⁰ MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista Eletrônica Reforma Trabalhista II. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 7, n. 62, pp. 36-45 Setembro/Outubro 2017, p. 43.

¹⁰¹ Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

A despeito da concessão de férias pelo empregador, a inovação jurídica proíbe que as férias se iniciem no período de dois dias que antecede feriado ou em dia de repouso semanal remunerado (§3º do art. 134 da CLT¹⁰²).

Essas são as principais disposições trazidas pela Lei n. 13.467/2017 referentes ao teletrabalho, finalmente inaugurando a regulamentação do tema no ordenamento jurídico brasileiro.

Em março de 2020, após a decretação do estado de calamidade pública no Brasil, decorrente da pandemia de coronavírus, fez-se necessária a criação de normas que visassem à preservação do emprego e da renda e viabilizassem a atividade econômica. As referidas normas foram editadas na forma de Medidas Provisórias, criando o que se chamou de “direito de trabalho de emergência”¹⁰³. Entre as novas disposições, destacou-se o teletrabalho, por ter despontado como alternativa viável à continuidade de negócios e preservação dos empregos. A seguir, serão detalhados os principais comandos trazidos pelas MPs n. 936/20, n. 927/20 e n. 1.046/20 ao referido regime de trabalho.

1.4.3. Regulamentação no contexto pandêmico: Medidas Provisórias n. 936/20, n. 927/20 e n. 1.046/21

As principais Medidas Provisórias relativas ao Direito do Trabalho, na pandemia, foram a n. 927, de 22 de março de 2020, a n. 936, de 01 de abril de 2020, e a n. 1.046, de 21 de abril de 2021.

A MP n. 936/2020 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs acerca das medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei n° 13.970/20¹⁰⁴.

Os objetivos da mencionada MP são, segundo seu artigo 2º¹⁰⁵, a preservação do emprego e da renda, a garantia de continuidade das atividades laborais e empresariais, e a redução do

¹⁰² § 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

¹⁰³ STÜMER, Gilberto. FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, pp. 341-364, p. 353.

¹⁰⁴ STÜMER, Gilberto. FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, pp. 341-364, p. 355.

¹⁰⁵ Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º e com os seguintes objetivos:

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

As medidas por ela implementadas, constantes do art. 3º¹⁰⁶, são o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a redução proporcional de jornada de trabalho e salário, e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Ainda a respeito da MP 936/20, destaca-se que fora objeto da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363 DF, ajuizada pelo partido político Rede Sustentabilidade. Em suma, o requerente sustentou que a MP violaria os arts. 7º, VI, XIII e XXVI, e 8º, III e VI, da Constituição da República. Após a designação da sessão do Pleno para 16/04/20 e, proferido o voto do Relator, a sessão se seguiu em 17/04/20, com decisão por maioria (7X3), pela constitucionalidade da Medida Provisória na sua íntegra¹⁰⁷.

A MP nº 927/2020 dispõe acerca das medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para a preservação do emprego e da renda e 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 decorrente do coronavírus, decretada em 03 de fevereiro de 2020, nos termos da Lei nº 13.979/20¹⁰⁸.

A referida MP tinha seu período de aplicação definido inicialmente para enquanto perdurasse o estado de calamidade pública, o que, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, conforme prescreve o artigo 501 da CLT¹⁰⁹.

A medida estabeleceu, em seu art. 3º¹¹⁰, que, para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para a preservação do emprego e da

I - preservar o emprego e a renda;

II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e

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

¹⁰⁶ Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

¹⁰⁷ STÜMER, Gilberto. FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, pp. 341-364, p. 355.

¹⁰⁸ STÜMER, Gilberto. FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, pp. 341-364, pp. 354-355.

¹⁰⁹ Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

¹¹⁰ Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas: teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação e diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Em seus artigos 4º e 5º, a MP 927/20 dispôs acerca do regime de teletrabalho durante a pandemia. Inicialmente, frisa-se que não há incompatibilidade entre a CLT, nos seus artigos 75-A a 75-E e os artigos 4º e 5º da MP nº 927/20. Isso porque a regra geral do teletrabalho permanece sendo a da CLT; o teletrabalho previsto na Medida Provisória em questão diz respeito apenas à alteração do trabalho presencial para o teletrabalho e vice-versa durante o período de vigência da calamidade pública decorrente da Covid-19.

Nesse sentido, o artigo 4º¹¹¹ da MP dispõe que, durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outra modalidade de trabalho à distância, bem como determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, a seu critério — independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos —, sendo também dispensado o registro prévio no contrato individual de trabalho.

No exame do dispositivo, destacam-se os seguintes pontos: (i) em primeiro lugar, somente poderão ocorrer as medidas ali previstas durante o estado de calamidade pública; (ii) há a prevalência do direito potestativo do empregador, na qualidade daquele que dirige a prestação pessoal de serviço, nos termos do artigo 2º da CLT; (iii) não há que se falar em alteração contratual lesiva, posto que a autorização decorre de políticas públicas que visam à contenção do contágio dos empregados com o vírus em ambientes com muitas pessoas, sendo, portanto, inaplicável a regra do artigo 468 da CLT¹¹², que dispõe que nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e sem que haja prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia; (iv) a alteração de que pode dispor o empregador compreende a implementação do regime de

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; (Vide ADI nº 6380)

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

¹¹¹ Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a 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.

¹¹² Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

teletrabalho em lugar do regime presencial; a modalidade do trabalho à distância; e a determinação do retorno ao regime de trabalho presencial; e (v) a alteração independe da existência de acordos individuais ou coletivos ou do registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, devido à urgência suscitada pela pandemia, e a necessidade de afastamento de burocracias que retirem a eficácia pretendida pelo dispositivo¹¹³.

Em sequência, o §1º¹¹⁴ do mesmo artigo traz a denominação de teletrabalho, congregando nessa definição todo e qualquer trabalho realizado fora das dependências do empregador (mesmo aqueles que, tecnicamente, conforme a caracterização de teletrabalho estudada, não o configurariam). Apesar das diferenciações entre o teletrabalho e o trabalho remoto, o trabalho à distância, e o trabalho em domicílio, todas as modalidades são tratadas em conjunto, porque, em verdade, qualquer delas pode ser utilizada como alternativa para o enfrentamento da pandemia da Covid-19¹¹⁵.

O dispositivo também ressalta ser aplicável o previsto no inciso III do *caput* do art. 62 da CLT, que exclui do controle de jornada os empregados em regime de teletrabalho. Vê-se, portanto, que esse comando se aplica tanto ao teletrabalho enquanto regra geral (arts. 75-A a 75-E da CLT) como também ao teletrabalho do regime de exceção advindo das medidas adotadas em frente à pandemia, normatizadas na MP em análise. Assim, o empregado em regime de teletrabalho em função da pandemia, não registrará horário, nem terá direito ao adicional de horas extra.

Já o §2º¹¹⁶ dispõe que a alteração de que trata o *caput* deve ser notificada ao empregado com a antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Extrai-se do dispositivo que, se por um lado, há preponderância do direito potestativo do empregador na direção da prestação do trabalho, conferindo-lhe o poder de alterar o regime de trabalho dos empregados de presencial para teletrabalho e vice-versa, por outro lado, a alteração deve ser noticiada ao trabalhador com prazo razoável. Verifica-se, também, que,

¹¹³ STÜMER, Gilberto. FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, pp. 341-364., p. 356.

¹¹⁴ § 1º. Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do *caput* do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

¹¹⁵ STÜMER, Gilberto. FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, pp. 341-364, p. 357.

¹¹⁶ § 2º A alteração de que trata o *caput* será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

enquanto a regra geral do artigo 75-C, §2º da CLT¹¹⁷ coloca prazo de quinze dias para a comunicação da alteração de regime, nesse caso, em função da calamidade pública, o prazo necessariamente deve ser reduzido¹¹⁸.

Seguidamente, o §3º¹¹⁹ estabelece que, no que diz respeito à aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessários para a prestação adequada das atividades laborais, o reembolso ao empregador deverá ser estabelecido em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Segundo Fincato¹²⁰, em regra e por razoabilidade, a responsabilidade pelo fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária é do empregador; o que é colocado pela medida é a necessidade que tais disposições sejam expressas no contrato, por escrito, firmado previamente, ou em até trinta dias desde a mudança do regime de trabalho.

Nessa linha, o §4º¹²¹ dispõe que, na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura adequados à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, serão alternativas: o fornecimento dos equipamentos pelo empregador em regime de comodato, com o pagamento pelos serviços de infraestrutura, o qual não caracteriza verba de natureza salarial; ou, na impossibilidade de execução da alternativa anterior, o período da jornada de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Fincato explica que o §4º deve ser examinado em conjunto com o §3º, em partes. Neste, é aberta a hipótese de que o empregado não possua os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho. Nesses casos, o empregador poderá — não deverá — pagar por esses serviços (energia elétrica, internet etc.), e tal

¹¹⁷ § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

¹¹⁸ STÜMER, Gilberto. FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, pp. 341-364, p. 357.

¹¹⁹ § 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

¹²⁰ FINCATO. STÜRDER. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador, 2020. p. 358.

¹²¹ § 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

pagamento não configura verba de natureza salarial. Caso o empregador não possa fornecer os equipamentos em comodato aos empregados em teletrabalho, o período será caracterizado como tempo à disposição do empregador. Segundo o artigo 4º da CLT¹²², o tempo em que o empregado estiver à disposição do empregador, seja aguardando ou executando ordens, é considerado como tempo de serviço efetivo. Desse modo, ainda que não seja possível a realização das atividades necessárias diante da ausência do equipamento necessário para a performance do serviço, esse período será tipo como de trabalho efetivo, isso porque, como sabido, o risco da atividade econômica é do empregador¹²³.

Já o §5º¹²⁴ dispõe que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada do trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, nem regime de prontidão ou de sobreaviso; excetuados os casos em que houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Segundo Fincato, de acordo com as disposições já previstas na CLT desde a Reforma Trabalhista para a regulamentação do teletrabalho, os empregados já não estão sujeitos às regras de limites de jornada, pagamento de horas extras, pagamento de sobreaviso ou horas de prontidão, salvo previsão em acordo individual ou coletivo. Assim, o parágrafo 5º seria desnecessário e ineficaz nesse sentido. Entretanto, pode-se interpretar o comando de forma reversa, ou seja, que o contrato de trabalho ou norma coletiva poderão prever o pagamento dos referidos adicionais, ainda que estes sejam dispensados pelo artigo 62, inciso III da CLT¹²⁵.

Por sua vez, o artigo 5º da MP 927/20¹²⁶ expressa que é permitida a adoção dos regimes de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância para estagiários e aprendizes.

Cumprе mencionar que a regra geral da CLT sobre o teletrabalho já não excluía estagiários e aprendizes, mesmo que os estagiários sejam regulados por lei própria (Lei nº 11.788/2008), e não haja uma relação trabalhista de fato. Já o aprendiz está regulado na própria CLT, do artigo 428 a 435¹²⁷.

¹²² Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

¹²³ FINCATO. STÜRDER. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador, 2020, pp. 358-359.

¹²⁴ § 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

¹²⁵ FINCATO. STÜRDER. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador, 2020, p. 359.

¹²⁶ Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

¹²⁷ FINCATO. STÜRDER. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador, 2020, pp. 359-360.

Há ainda que se considerar que o artigo 33 da MP nº 927/20¹²⁸ preceitua que não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho as regulamentações atinentes ao trabalho em teleatendimento e telemarketing. O dispositivo busca afastar eventual equiparação desses trabalhadores, e a aplicação das normas dispostas na Seção II, do capítulo I, do Título III da CLT (retirando-se a possibilidade de aplicação de jornada diária de 6 horas, e descansos especiais ali normatizados)¹²⁹.

Por fim, importante notar que a MP nº 927/20 não tratou acerca das precauções que o empregado deve tomar para evitar doenças e acidentes de trabalho. Desse modo, é aplicada a norma geral constante do art. 75-E, parágrafo único, da CLT¹³⁰ também aos casos de teletrabalho decorrentes da calamidade pública pela Covid-19¹³¹.

A Medida Provisória nº 927/20 produziu efeitos até o dia 31 de dezembro de 2020, voltando a prevalecer o artigo 75-C da CLT, que no sentido de que a prestação de serviços na modalidade home office deve constar expressamente no contrato individual de trabalho, com as respectivas atividades a serem realizadas pelo empregado.

Em 28 de abril de 2021, foi promulgada a Medida Provisória 1.046/21, com disposições muito semelhantes à MP 927/20, também visando à implementação de medidas trabalhistas para o enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus. O objetivo, do mesmo modo, é a preservação do emprego e a sustentabilidade do mercado de trabalho, o que fora buscado por meio da flexibilização de regras trabalhistas, dentre as quais a unilateralidade da implementação do regime de trabalho remoto por ordem do empregador.

Verifica-se que as condições estabelecidas para o regime de teletrabalho foram mantidas intactas, inclusive as lacunas mencionadas, como a ausência de regulamentação acerca das precauções contra evitar doenças e acidentes de trabalho.

O prazo de 120 dias de vigência da MP 1.046/21 findou em 25/08/2021. A partir de então, os dispositivos apresentados não são mais aplicáveis às relações de trabalho, de forma que, especificamente no que se refere ao teletrabalho, a alteração da modalidade de prestação de trabalho de presencial para remoto e o inverso não mais poderá se dar por deliberação unilateral do empregador.

¹²⁸ Art. 33. Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, dispostas na Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452.

¹²⁹ FINCATO. STÜRDER. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador, 2020. p. 360.

¹³⁰ Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

¹³¹ FINCATO. STÜRDER. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador, 2020. p. 360.

1.4.4. Projeto de Lei n. 3.512/2020

Em 2020, também foi apresentado o Projeto de Lei n. 3.512/2020, de autoria do Senador Fabiano Contarato (REDE/ES), para a revogação do inciso III do art. 62, a alteração do art. 75-D e o acréscimo do art. 75-F à CLT, a fim de detalhar as obrigações do empregador na realização do teletrabalho¹³².

A proposta, ao excluir o inciso III do art. 62 da CLT, pretende incluir os trabalhadores submetidos ao regime de teletrabalho à possibilidade de controle da jornada de trabalho e reconhecimento de horas extraordinárias¹³³.

Nesse sentido, estabelece ainda que o controle da jornada observará os artigos 58, *caput* e 59 da CLT¹³⁴, isto é, a duração normal do trabalho não deverá exceder 8 horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite, e poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, com remuneração 50% superior ao valor normal, podendo haver compensação.

Ainda, visa à alteração do artigo 75-D da CLT, pormenorizando a regulamentação acerca do fornecimento dos equipamentos e infraestruturas necessários ao labor em teletrabalho. Na nova redação, o empregador deverá fornecê-los aos empregados, por meio de um regime de comodato, constando-se em um contrato por escrito todas as diretrizes e obrigações mútuas entre as partes. Além disso, consta a obrigação de reembolso ao empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e uso da internet relacionadas à prestação do trabalho. Dispõe também que o fornecimento de equipamentos e infraestrutura pode ser dispensado mediante acordo coletivo. Entretanto, as outras obrigações previstas não podem ser dispensadas¹³⁵.

O projeto ainda se encontra em tramitação, atualmente no Plenário do Senado Federal.

¹³² BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 3512, de 2020. Revoga o inciso III do art. 62, altera o art. 75-D e acrescenta o art. 75-F ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para detalhar as obrigações do empregador na realização do teletrabalho. Brasília: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001>. Acesso em: 21 out. 2021.

¹³³ *Idem*.

¹³⁴ Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

¹³⁵ BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 3512, de 2020. Revoga o inciso III do art. 62, altera o art. 75-D e acrescenta o art. 75-F ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para detalhar as obrigações do empregador na realização do teletrabalho. Brasília: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001>. Acesso em: 21 out. 2021.

2. TELETRABALHO NO CONTEXTO PANDÊMICO

No capítulo anterior, definiu-se o conceito de teletrabalho e suas modalidades de execução, com enfoque no *home office* enquanto modelo de maior difusão no período pandêmico atual. Ademais, foi analisada a regulamentação atual do aludido regime, registrando-se especialmente os dispositivos relacionados na CLT, incluídos por meio da Lei 13.467/2017 e pelas Medidas Provisórias n. 927/2020 e 1.046/2020.

No presente capítulo, será traçado o panorama do teletrabalho e suas repercussões para os trabalhadores, no contexto de crise sanitária instaurada a partir do mês de março de 2020, em decorrência da pandemia da Covid-19.

Para tanto, inicialmente, é essencial o exame da conjuntura política que permeia o norteamento legislativo dos dispositivos estudados no capítulo anterior, como parte de uma série de modificações do Direito do Trabalho instituídas em meio à lógica neoliberal prevalecente no Brasil.

Nessa senda, é necessário observar que: (i) já estava em curso no país uma crise política, econômica e trabalhista, conforme se depreende dos dados a seguir avaliados; (ii) a crise sanitária, por sua vez, aprofundou essas tensões previamente existentes, e impactou todos os segmentos do trabalho, com diferentes repercussões para cada um deles.

Já antes da pandemia, o teletrabalho começou a despontar como uma tendência de mercado que coaduna com a lógica neoliberal de redução de custos para o empregador, aumento da produtividade e flexibilização do modo de produção. Isso, aliado à flexibilização normativa do Direito do Trabalho e a consequente insuficiência de legislação protetiva do trabalhador em regime de *home office*, demarcada pela Reforma Trabalhista.

Com a decretação do estado de calamidade pública e o início da implementação de medidas de restrição da circulação de pessoas, a modalidade foi amplamente difundida entre a parcela da população que permanecia ocupada, e cujas atividades não demandassem a presença física nos postos de trabalho. Trata-se, evidentemente, de uma maneira de dar seguimento ao labor e à produção, enquanto promovendo o distanciamento social como forma de contenção do contágio do vírus.

Entretanto, a brusca conversão do regime presencial para o trabalho à distância transferiu ao trabalhador uma série de ônus, notadamente potencializados pelo isolamento social, pelo ideal de máxima produtividade e pela submissão ininterrupta dos indivíduos aos meios temáticos.

Como efeito, resultam uma série de consequências para a saúde mental e física dos trabalhadores. Isso, tanto a curto prazo, em razão da dificuldade de adaptação à transferência a um novo modo de organização do trabalho, do lar e da vida, de maneira demasiadamente abrupta; quanto a longo prazo, pela sobrecarga advinda de excessivas demandas de trabalho, ausência de interação com outros seres humanos, repetitividade da rotina e privação de atividades de lazer e descanso.

É sobre esse ponto que mais se salientam as desigualdades de gênero — tema que será objeto do terceiro capítulo desta monografia — na medida em que as mulheres, além das obrigações adjacentes do emprego formal, são oneradas ainda com as tarefas relativas à divisão sexual do trabalho (os afazeres domésticos e de cuidado).

Discute-se, por fim, acerca da hiperconexão, contraposta à necessidade de garantia e efetivação do direito à desconexão. Como o *home office* desconhece, entre o trabalho e o não trabalho, qualquer barreira física de tempo e espaço, tende a fazer com que o labor se estenda para todos os momentos e aspectos da vida dos trabalhadores. Torna-se, assim, ininterrupto: o empregado está constantemente sujeito ao controle do empregador, com o auxílio da telemática, sendo sua existência reduzida ao trabalho e as outras áreas da vida comprimidas ou eliminadas. É preciso, portanto, de uma legislação trabalhista — na contravia da tendência vigente de flexibilização e desregulamentação — que efetive as garantias de controle e limitação de jornada para o regime de trabalho a domicílio, com fundamento, sobretudo, no direito à dignidade da pessoa humana e nos ditames constitucionais de um patamar civilizatório mínimo, e no trabalho como direito individual e social fundamental.

2.1. O teletrabalho na conjuntura política e no contexto da crise do trabalho no Brasil

A crise sanitária instaurada no Brasil em decorrência da Covid-19 acentuou desigualdades e contradições preexistentes no país; aprofundando as tensões do modo de produção capitalista e colocando sob o microscópio as problemáticas sociais que já eram observáveis anteriormente.

Nesse sentido, Druck¹³⁶ elenca uma série de fenômenos que têm se destacado nos últimos 40 anos nas sociedades capitalistas, como produtos das políticas neoliberais:

Já se vivia numa situação de regressão social no nível global: altos níveis de desemprego, intensificação da precarização do trabalho, aumento da desigualdade, concentração de renda, empobrecimento, retirada de direitos, aumento dos sem teto,

¹³⁶ DRUCK, Graça. A tragédia neoliberal, a pandemia e o lugar do trabalho. Revista O Social em Questão, Ano XXIV, nº 49, pp. 11-34, jan-abr/2021, p. 12.

adocimento ocupacional, dismantelamento da saúde pública, da previdência social e da educação pública, dentre outros. Resultado de um conjunto de contrarreformas e de políticas de governos neoliberais (trabalhista, previdenciária, estado, funcionalismo público, etc.).

Especificamente no caso brasileiro, os autores identificam que desde o ano de 2016 já era visível um quadro alarmante no trabalho e na economia, manifestado por uma profunda precarização social decorrente das políticas de neoliberalismo radicalizado e fundamentalista.

Dentre essas políticas, pode-se destacar a Emenda Constitucional 95, que congelou os gastos sociais por 20 anos; a Lei da Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em 2017, que alterou cerca de 200 artigos da CLT, instaurando ampla precarização no Direito do Trabalho; a Lei da Terceirização (Lei n. 13.429/2017); a Reforma da Previdência, cujas regras significaram o adiamento da aposentadoria para milhões de brasileiros; os cortes nos orçamentos para a educação e a saúde pública, prejudicando o SUS e as pesquisas no país; e um conjunto de medidas provisórias, portarias e projetos de emendas constitucionais cujo foco era a redução do número de funcionários públicos, o fim da estabilidade, a substituição de contratos em regime jurídico único por CLT, terceirizações e contratos temporários; a Medida Provisória n. 873/2019; a chamada Medida Provisória da “liberdade econômica”, de abril de 2019 (MP m. 881/2019); a extinção do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); a diminuição de recursos destinados à pesquisa, sendo que 90% dela é realizada pelas universidades públicas; a censura, controle e negligência com instituições de fomento à pesquisa e produção de dados, como o CNPq, o Capes, o IBGE, dentre outros.

Portanto, para discutir as repercussões da implementação do teletrabalho, e sobretudo compreender como ele impacta de forma discriminada os diferentes atores sociais, é preciso compreender o contexto geral no qual está inserido, iniciando a partir do cenário que antecedeu a pandemia da Covid-19.

2.1.1. A crise do trabalho que precede a pandemia

A partir do ano de 2016, no qual se conjugou uma crise política e econômica no Brasil, os dados do desemprego se ampliaram para o patamar de dois dígitos: em relação à taxa de desocupação no 4º trimestre do ano de 2015, tem-se a porcentagem de 8,9%, que, no mesmo

trimestre de 2016, passou a 12%; já a taxa de subutilização¹³⁷, que no 4º trimestre de 2015 atingia 17,3%, passou a 22,2% em 2016 no mesmo período¹³⁸.

A conjuntura política daquele ano contava com o recente impeachment da Presidente da República Dilma Rousseff (2016), que foi seguida pelo que Bridi considera um “desmonte dos sistemas de proteção do trabalho”¹³⁹.

Inicialmente, foi aprovada pelo Governo Temer a Emenda Constitucional n. 95, conhecida como “Emenda do Teto dos Gastos”, por meio da qual fora imposto um limite orçamentário no país pelo prazo de vinte anos, acarretando em efeitos para a geração do emprego e da renda, devido à paralisação das obras públicas e dos programas que favoreciam a criação e formalização de postos de trabalho¹⁴⁰.

Especialmente no âmbito do trabalho no serviço público, os efeitos da referida EC levaram a cortes nos orçamentos para educação, saúde, pesquisa, e criaram um ambiente de verdadeiro assédio moral, institucional e midiático aos funcionários públicos, desqualificando-os para justificar uma “reforma administrativa”, suspendendo concursos, aumentando contratos temporários e a terceirização, reduzindo o quadro efetivo dos estatutários e quebrando a estabilidade¹⁴¹.

Em seguida, foi aprovada a Lei da Terceirização (Lei n. 13.429/2017), de 31 de março de 2017, que alterou as disposições da Lei nº 6.019/1974, acerca do trabalho temporário e de prestação de serviços a terceiros, resultando na possibilidade de terceirização ampla e irrestrita, na medida em que passou a ser permitida para todas as atividades da empresa.

Ainda em 2017, foi aprovada a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), que rompe com a lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, na medida em que promove a desregulamentação ou flexibilização de suas regras imperativas incidentes sobre o contrato de trabalho. É, assim, eminentemente dissociada das concepções matrizes da Constituição Federal de 1988, da principiologia humanística e social, do conceito de direitos

¹³⁷ Ressalta-se que, na metodologia utilizada pelo IBGE, a desocupação corresponde ao desemprego aberto, isto é, trata-se do conceito mais restrito, que considera desocupado apenas aqueles que procuraram emprego e não obtiveram nenhum rendimento do trabalho no período da pesquisa. Por sua vez, a subutilização da força de trabalho é relativa ao desemprego total, ou seja, à soma do desemprego aberto, das pessoas subocupadas (que trabalham menos do que gostariam) e da força de trabalho potencial (pessoas que gostariam de trabalhar, mas não puderam ou desistiram de procurar emprego no período da pesquisa).

¹³⁸ BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. *Revista Estudos Avançados*, v. 34, n. 100, pp. 141-165, set. 2020, p. 143.

¹³⁹ *Ibidem*, p. 145.

¹⁴⁰ BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. *Revista Estudos Avançados*, v. 34, n. 100, pp. 141-165, set. 2020, p. 145.

¹⁴¹ DRUCK, Graça. A tragédia neoliberal, a pandemia e o lugar do trabalho. *O Social em Questão – Ano XXIV – nº 49 – Jan a Abr/2021*, p. 15.

fundamentais da pessoa humana no campo justralhista e da compreensão do Direito como instrumento de civilização¹⁴².

A Reforma, de maneira diametralmente oposta à sua justificativa inicial de criação de empregos, melhoria da qualidade do labor e modernização do trabalho, gerou resultados que não apenas não criaram empregos, mas contribuíram para a precarização do mercado de trabalho¹⁴³.

Em uma breve retomada dos dados do emprego no Brasil antes da Reforma Trabalhista, verifica-se que o desemprego aberto no trimestre imediatamente anterior à vigência da reforma, terminado em outubro de 2017, atingia 12,740 milhões de pessoas (12,2% da população economicamente ativa); já o desemprego total, em outubro de 2017, contemplava 26,554 milhões de pessoas (23,8%). Um ano após a reforma, em outubro de 2018, o desemprego total, em outubro de 2018, afetava 27,250 milhões de pessoas (24,1%)¹⁴⁴.

Em 2019, a taxa de desocupação fechou em 12,7% no primeiro trimestre, caindo para 11,0% no quarto trimestre. Já a taxa de subutilização da força de trabalho no mesmo ano foi de 25,0% no primeiro trimestre, passando a 23,0% no quarto trimestre¹⁴⁵.

Outro dado relevante é que, além das taxas de desocupação, houve expressivo aumento de trabalhadores informais, sem registro em carteira, de trabalhadores por conta própria e formas de trabalho ilegal¹⁴⁶.

A soma dos trabalhadores do setor privado sem registros em carteira (11,4 milhões), daqueles do setor público sem carteira (2,47 milhões), domésticos sem carteira (4,49 milhões), dos autônomos sem CNPJ (19,09 milhões) e dos empregadores sem registro (quase 1 milhão), abrangia aproximadamente 40 milhões de ocupados exercendo atividade profissional fora do marco legal existente no Brasil, em 2019¹⁴⁷.

¹⁴² DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, pp. 40-41.

¹⁴³ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2019, pp. 13-52, pp. 34-35.

¹⁴⁴ Ibidem, p. 35.

¹⁴⁵ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2019, pp. 13-52, p. 36.

¹⁴⁶ BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. Revista Estudos Avançados, v. 34, n. 100, pp. 141-165, set. 2020, p. 146.

¹⁴⁷ Ibidem, p. 146.

De acordo com Filgueiras¹⁴⁸, esses vínculos informais e ilegais têm crescido mais amplamente do que o emprego com CTPS após a Reforma Trabalhista; e, enquanto parte desse processo é explícito, pela simples contratação de empregados sem o registro, outra parcela advém da dissimulação do assalariamento de trabalhadores contratados como supostamente autônomos, com ou sem o uso de CNPJ. O autor sintetiza que:

Em suma, a reforma não parece influenciar positivamente nem a decisão de criação do posto de trabalho, nem a decisão de formalização. No caso da formalidade, pelo contrário, parece reforçar, como incentivo (com verniz da legalização), a tendência já existente de incremento da informalidade, agora escudada em rótulos como “autônomo” e PJ, e com menor risco de processo judicial¹⁴⁹.

Para além da Reforma Trabalhista, citada por Bridi¹⁵⁰ e Druck¹⁵¹ como “contrarreforma”, justamente por deixar de promover as promessas sob as quais se justificou, outra medida relevante fora a extinção do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), pelo governo Bolsonaro, em 1º de janeiro de 2019. Com isso, houve a migração das competências originais dessa pasta para o Ministério da Economia, da Justiça e da Segurança Pública. Essa alteração, além de representar simbolicamente a destruição de um dos órgãos mais importantes historicamente para a classe trabalhadora, também fragiliza a produção de dados e sistematização de informações sobre o trabalho no país, enfraquecendo gradativamente a articulação de políticas públicas de trabalho e renda¹⁵².

Adicionalmente, fora editada a Medida Provisória n. 873/2019, que condicionava o pagamento das contribuições sindicais para — além da autorização individual e por escrito do empregado — o pagamento via boleto bancário, tratando-se de uma tentativa de reprimir a organização sindical. Salienta-se que foram propostas oito Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) contra a referida medida, alegando justamente a intenção da Presidência da República de restringir e dificultar a arrecadação e organização das entidades sindicais, bem como a ausência dos requisitos de urgência e relevância para a edição da medida. Considerou-se, ainda, que a MP contrariava o ditame constitucional exarado no Capítulo II, dos Direitos Sociais, art. 8º, IV, da Constituição Federal de 1988, que prevê que a assembleia geral

¹⁴⁸ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2019, pp. 13-52, p. 44.

¹⁴⁹ Ibidem, p. 45.

¹⁵⁰ BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. Revista Estudos Avançados, v. 34, n. 100, pp. 141-165, set. 2020.p. 144.

¹⁵¹ DRUCK, Graça. A tragédia neoliberal, a pandemia e o lugar do trabalho. O Social em Questão – Ano XXIV – nº 49 – Jan a Abr/2021, p. 16.

¹⁵² BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. Revista Estudos Avançados, v. 34, n. 100, pp. 141-165, set. 2020., p. 146.

fixará a contribuição da categoria profissional a ser descontada em folha, para custeio do sistema confederativo de representação sindical respectiva¹⁵³.

A medida, publicada em 1º de março de 2019, não foi votada pelas duas Casas do Congresso Nacional e teve seu prazo de validade expirado no dia 28 de junho de 2019.

Ainda em 2019, foi aprovada a Medida Provisória da “liberdade econômica”, a MP n. 881/2019, a qual, para Bridi, “*visou amplificar a flexibilização do mercado acentuando a exploração dos trabalhadores*”. Isso, porque, sob o pretexto de conferir maior liberdade no exercício da atividade econômica e a intervenção mínima estatal, desmonta mais uma vez o Direito do Trabalho, vulnerabilizando o trabalhador. Destaca-se, dentre outros pontos, que a referida medida autorizou a liberação das empresas com até 20 empregados do livro de registro de ponto, debilitando o controle sobre a jornada de trabalho (modificando o art. 74, §2º da CLT); bem como passou a prever que a fiscalização de empresas com atividades de baixo risco será realizada posteriormente, de ofício ou sob denúncia (art. 3º, I e §3º)¹⁵⁴. A mencionada MP foi aprovada pelo Senado e convertida na Lei n. 13.874, de 20 de setembro de 2019.

Cita-se, também, que nesse mesmo ano, as universidades federais sofreram o maior corte e contingenciamento de recursos da história, chegando a um processo de estrangulamento dessas instituições, cujos primeiros resultados atingiram os trabalhadores terceirizados, mais vulneráveis e precarizados¹⁵⁵. Druck descreve esse cenário, destacando as demissões dos trabalhadores terceirizados:

O pagamento dos serviços terceirizados representa aproximadamente 60% das verbas de custeio da universidade. Diante da indisponibilidade dos recursos, as empresas prestadoras de serviços começaram a demitir, justificando as demissões pela falta de repasse dos recursos e responsabilizando as Universidades. Tal situação é de uma gravidade extrema, pois as universidades públicas –, que só podem funcionar com o trabalho desses terceirizados (limpeza, vigilância, portaria, etc.), ou seja, serviços essenciais – se tornaram reféns das empresas privadas que intermediam os contratos e que tem uma longa história de descumprimento dos direitos trabalhistas.¹⁵⁶

Por fim, em 2020, cabe especial menção à Reforma da Previdência, a qual, segundo frisado por especialistas da área, atinge todos os trabalhadores — dos setores público e privado — e, de maneira ainda mais contundente, os pobres, diante da dificuldade imposta para a

¹⁵³ JÚNIOR, Nilton Rodrigues da Paixão. PAIXÃO, Darleth Lousan do Nascimento. A possível inconstitucionalidade da Medida Provisória 873/2019. Rev. de Direitos Sociais e Políticas Públicas, Goiânia, v. 5, n. 1, pp. 81-97, Jan-Jun. 2019, pp 88-89.

¹⁵⁴ BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. Revista Estudos Avançados, v. 34, n. 100, pp. 141-165, set. 2020., p. 147.

¹⁵⁵ DRUCK, Graça. A tragédia neoliberal, a pandemia e o lugar do trabalho. Revista O Social em Questão, Ano XXIV, nº 49, pp. 11-34, jan-abr/2021, p. 16.

¹⁵⁶ Ibidem, p. 17.

consecução da aposentadoria, aumentando, por consequência, o contingente de trabalhadores excluídos do sistema¹⁵⁷.

A análise dos dados permite concluir que está em curso um processo de precarização do trabalho. Segundo Druck¹⁵⁸, esse processo é fruto de um movimento em curso nas últimas quatro décadas em que, na correlação de forças entre as classes sociais, os trabalhadores foram derrotados, insurgindo-se, hegemonicamente, o neoliberalismo a nível mundial.

A precarização social do trabalho é um processo econômico, social e político que se tornou hegemônico e central na atual dinâmica do capitalismo flexível – no contexto de mundialização do capital e das políticas de cunho neoliberal. Trata-se de uma estratégia patronal, em geral apoiada pelo Estado e seus governos, que tem sido implementada em todo o mundo, cujos resultados práticos se diferenciam muito mais por conta da história passada de cada país, refletindo os níveis de democracia, de organização e de conquistas dos trabalhadores, do que da história presente, cujos traços principais os aproximam e os tornam semelhantes, pois a precarização social do trabalho se impõe como regra e como estratégia de dominação assumindo um caráter cada vez mais internacionalizado¹⁵⁹.

O neoliberalismo modificou estruturalmente as relações sociais, ao radicalizar o postulado da concorrência como meio de assegurar o lucro e a acumulação de riquezas¹⁶⁰. Além de se manifestar como política econômica e ideologia, apresenta-se como uma racionalidade, representando um complexo de condutas financeiras, jurídicas, culturais e políticas que dita a postura de governantes e governados, partindo da generalização da concorrência na sociedade. Dardot e Larval conceituam o neoliberalismo:

O neoliberalismo é a razão do capitalismo contemporâneo, de um capitalismo desimpedido de suas referências arcaizantes e plenamente assumido como construção histórica e norma geral de vida. O neoliberalismo pode ser definido como o conjunto de discursos, práticas e dispositivos que determinam um novo modo de governo dos homens segundo o princípio universal da concorrência¹⁶¹.

Um dos traços que caracterizam a razão neoliberal é justamente a intervenção ativa do Estado, com a respectiva instauração de um sistema de direito específico, os quais adotam um

¹⁵⁷ BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. *Revista Estudos Avançados*, v. 34, n. 100, pp. 141-165, set. 2020., p. 147.

¹⁵⁸ DRUCK, Graça. A tragédia neoliberal, a pandemia e o lugar do trabalho. *Revista O Social em Questão*, Ano XXIV, nº 49, pp. 11-34, jan-abr/2021, p. 25.

¹⁵⁹ *Ibidem*, p. 25.

¹⁶⁰ DUTRA, Renata Queiroz. LIMA, Renata Santana. Relações de Trabalho, Reformas Neoliberais e a Pandemia do Covid-19: as Políticas para o Trabalho no Epicentro da Estratégia de Saúde Coletiva. *RDP, Brasília*, v. 17, n. 94, pp. 465-492, jul/ago. 2020, p. 467.

¹⁶¹ DARDOT, Pierre. LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Editora Boitempo. 2014, p. 15.

projeto de acumulação financeira e da consagração da concorrência como norma geral das práticas econômicas¹⁶².

Dessa forma, um dos pontos centrais da lógica neoliberal é a necessidade do desmonte da legislação protetiva trabalhista, que, por sua vez, passa a ser propagada sob a alcunha da flexibilidade de regras difamadas como austeras, que regulamentam os mercados de trabalho e alegadamente embaraçariam a inclusão das empresas de forma competitiva no mercado mundial¹⁶³.

A lógica neoliberal, aplicada ao caso brasileiro, resultou em um processo de legitimação das opções políticas baseadas na indexação dos direitos trabalhistas e sociais aos ciclos econômicos, e na reconstrução da cidadania conforme as orientações “adequadas ao mercado” e pelas intervenções de um Estado subordinado a essa racionalidade¹⁶⁴.

Com isso, a disciplina das relações de trabalho passa a ser transferida para o âmbito privado, e o contratualismo passa a ser considerado a principal forma de vinculação. Isso leva a um processo de individualização dos riscos sociais, abstraindo totalmente as diferenças de classe, gênero e raça, na medida em que as causas externas são transformadas em responsabilidades individuais e os problemas são denominados como fracassos pessoais¹⁶⁵.

Segundo Dutra e Lima, o medo assume protagonismo na reestruturação negativa do estatuto do emprego, devido à incerteza do futuro em um “*sistema que não dispõe de proteção coletiva e que individualiza todas as crises sociais possibilita que os trabalhadores aceitem condições cada vez mais precárias para relegados ao rol de exclusão total*”¹⁶⁶.

Diante disso, verifica-se uma transferência dos riscos e inseguranças do empresariado para a classe trabalhadora, o que altera sua própria subjetividade: ao passo em que sofre com a ausência de estabilidade e proteção social, assume a responsabilidade integral pelo seu desempenho¹⁶⁷.

O teletrabalho, cuja disciplina legal se deu somente com o advento da Lei nº 13.467/2017, se insere em meio a essa lógica neoliberal, que tem como características a

¹⁶² DUTRA. Renata Queiroz. LIMA, Renata Santana. Relações de Trabalho, Reformas Neoliberais e a Pandemia do Covid-19: as Políticas para o Trabalho no Epicentro da Estratégia de Saúde Coletiva. RDP, Brasília, v. 17, n. 94, pp. 465-492, jul/ago. 2020, p. 371.

¹⁶³ Ibidem, p. 469.

¹⁶⁴ DUTRA. Renata Queiroz. LIMA, Renata Santana. Relações de Trabalho, Reformas Neoliberais e a Pandemia do Covid-19: as Políticas para o Trabalho no Epicentro da Estratégia de Saúde Coletiva. RDP, Brasília, v. 17, n. 94, pp. 465-492, jul/ago. 2020, p. 469.

¹⁶⁵ Ibidem, pp. 469-470.

¹⁶⁶ Ibidem, pp. 470-471.

¹⁶⁷ DUTRA. Renata Queiroz. LIMA, Renata Santana. Relações de Trabalho, Reformas Neoliberais e a Pandemia do Covid-19: as Políticas para o Trabalho no Epicentro da Estratégia de Saúde Coletiva. RDP, Brasília, v. 17, n. 94, pp. 465-492, jul/ago. 2020, p. 471.

assunção de riscos pelo trabalhador, a insuficiência ou ausência de proteção legal correspondente, a ultra competitividade e a produtividade máxima.

Observou-se, no Brasil, o notável crescimento da modalidade do teletrabalho a partir de 2018: de acordo com levantamento realizado pelo IBGE, neste ano, havia 3,8 milhões de brasileiros em regime de *home office*, tratando-se do maior contingente já registrado de pessoas nesse regime de trabalho, o que se mescla com os dados relativos à alta informalidade no país, que, no mesmo ano, chegava à marca de 41,1%¹⁶⁸.

Conforme a pesquisa, o trabalho em domicílio correspondia a 5,2% do total de trabalhadores ocupados do país (excluídos os empregados do setor público e trabalhadores domésticos). Em comparação com o ano de 2012, quando começou a ser registrado nas pesquisas, a modalidade apresentou alta de 44,4%¹⁶⁹.

O *home office* passou por diminuição de 2,1%, entre 2012 e 2014, cresceu 7,3%, em 2015, e voltou a ter queda, em 2016, na proporção de 2,2%. Entretanto, entre 2017 e 2018, apresentou crescimento acelerado, de 21,1%¹⁷⁰.

Em conclusão, os dados do emprego, as taxas de desocupação e subutilização da mão de obra no país e o crescimento da informalidade demonstram a prévia deterioração do mercado de trabalho no país e fragilização da economia, precedentes à pandemia da Covid-19. Adicionalmente, o teletrabalho começava a se insurgir como tendência mercadológica, o que, entretanto, não era equiparável às proporções a que chegaria a ser instaurado em decorrência da pandemia, sobretudo em tão curto espaço de tempo.

É nesse cenário em que a crise sanitária se instala, e, como será visto, contribui para aprofundar sobremaneira as demais crises — política, econômica e trabalhista — e desigualdades sociais — de raça, classe e gênero — em curso no Brasil.

2.1.2. *O aprofundamento da crise com a pandemia*

¹⁶⁸ SILVEIRA, Daniel. Home office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE. Também foi recorde o número de trabalhadores terceirizados e de pessoas trabalhando nas ruas e em veículos, como resultado da alta informalidade no país. G1, 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 23/09/2021.

¹⁶⁹ Ibidem.

¹⁷⁰ SILVEIRA, Daniel. Home office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE. Também foi recorde o número de trabalhadores terceirizados e de pessoas trabalhando nas ruas e em veículos, como resultado da alta informalidade no país. G1, 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 23/09/2021.

No dia 11 de março de 2020, foi decretado estado de pandemia no Brasil pela OMS (Organização Mundial de Saúde), em razão do aumento no número de casos do coronavírus. Diante deste panorama, foi editada a Lei nº 13.979/2020, que determinou medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública, sendo uma das principais o isolamento e quarentena¹⁷¹.

Segundo Bridi, além das consequências sanitárias, econômicas, de circulação de pessoas nos âmbitos local, nacional e internacional, a pandemia causada pelo novo coronavírus provocou indubitáveis e avassaladoras transformações no mundo do trabalho, afetando todos os trabalhadores de formas diferenciadas¹⁷²:

Atingiu toda a classe trabalhadora de formas diferenciadas: desemprego para uma grande parcela da população durante a pandemia, sobretudo naqueles segmentos econômicos que demandam tanto a presença física do trabalhador quanto a presença física dos clientes/usuários; efeitos imediatos no setor de serviços, tais como o turismo e toda a sua cadeia produtiva, hotelaria, aviação, restaurantes; a chamada “economia criativa”, shows, eventos, feiras, cinema, entre outros. Para outros segmentos, significou a intensificação do trabalho para quem continuou a trabalhar, caso de entregadores via plataformas digitais, profissionais de saúde, os trabalhadores remotos (teletrabalhadores), aqueles que tiveram que migrar suas atividades para o ambiente doméstico, caso dos professores da educação básica à pós-graduação, cujas atividades profissionais passaram a ser realizadas a distância (virtualmente); os trabalhadores informais; os trabalhadores figurados como “empreendedores”, cuja condição de desproteção desnudou sua condição de vulnerabilidade. Para os trabalhadores que permaneceram trabalhando, nas chamadas atividades essenciais, sistema financeiro, supermercado, farmácia, entre outros, o risco da contaminação e de adoecimento¹⁷³.

É possível, portanto, sistematizar três diferentes formas como a pandemia da Covid-19 atingiu os trabalhadores. Para uma parcela deles, representou o desemprego, seja para aqueles que se viram desempregados já em meio ao cenário pandêmico, ou para aqueles que já enfrentavam dificuldades de reinserção no mercado de trabalho e continuaram desocupados; bem como resultou na instabilidade ou diminuição de serviços, como no setor de turismo, por exemplo. Para outros, significou o aumento da carga de atividades laborativas aliado à impossibilidade de afastamento do local de trabalho, dividindo-se em dois subgrupos: profissionais da área da saúde e das chamadas “atividades essenciais”; e trabalhadores informais, ou em situações precarizadas de emprego. Em uma terceira via, promoveu a migração para o regime de trabalho remoto, culminando na exposição dos teletrabalhadores a demandas mais rígidas e à sobrecarga mental, física e psíquica.

¹⁷¹ AGUIAR, Sara Fabiana Bittencourt de. Teletrabalho e as mulheres: satisfação e conciliação entre a vida profissional e familiar. Tese (Mestrado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Brasília, 2020, p. 35.

¹⁷² BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. Revista Estudos Avançados, v. 34, n. 100, pp. 141-165, set. 2020., p. 141.

¹⁷³ Ibidem, p. 141.

Quanto ao primeiro grupo, os dados apurados pelo IBGE na PNAD Contínua de 2020 demonstram esses efeitos: a taxa de desocupação — 12,2% — no trimestre móvel encerrado em março de 2020 havia crescido 1,3 ponto percentual em relação ao trimestre de outubro a dezembro de 2019 (11,0%) e caído -0,5 ponto percentual frente ao mesmo trimestre no ano anterior (12,7%)¹⁷⁴.

A população desocupada era de 12,9 milhões de pessoas, e teve aumento de 10,5% (1,2 milhão de pessoas a mais) em relação ao trimestre móvel anterior e caiu 44,0% (537 mil pessoas a menos) em relação ao mesmo trimestre do ano anterior. Já a taxa de subutilização foi de 24,4%, correspondendo a 27,6 milhões de pessoas, com aumento de 5,6% (mais 1,5 milhão de pessoas) em comparação ao trimestre móvel anterior (26,2 milhões), mas caiu -2,5% (menos 704 mil pessoas) frente ao mesmo trimestre de 2019 (28,3 milhões)¹⁷⁵.

Em contrapartida, a população ocupada representava 92,2 milhões, e caiu 2,5% em relação ao trimestre anterior (2,3 milhões de pessoas a menos), e permaneceu estável em relação ao mesmo trimestre de 2019¹⁷⁶.

Já para os trabalhadores ocupados que seguiram trabalhando presencialmente, a primeira consequência óbvia é o perigo de exposição diária ao contágio. Contudo, para além disso, foi notado também um aumento na carga de atividades, sobretudo para os profissionais da área da saúde.

Nesse sentido, a Escola Nacional de Saúde Pública (Ensp/Fiocruz) e o Centro de Estudos Estratégicos (CEE/Fiocruz) realizaram um questionário sobre as “Condições de Trabalho dos Profissionais de Saúde no Contexto da Covid-19 no Brasil”, com cerca de 25 mil participantes em mais de dois mil municípios, compreendendo médicos, enfermeiros, odontólogos, fisioterapeutas e farmacêuticos, administradores hospitalares, engenheiros (segurança do trabalho, sanitarista) residentes e graduandos da área da saúde, enfim, todas as categorias profissionais da área da saúde¹⁷⁷.

¹⁷⁴ PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,2% e taxa de subutilização é de 24,4% no trimestre encerrado em março de 2020. Agência IBGE Notícias, 30/04/2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27534-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-2-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-24-4-no-trimestre-encerrado-em-marco-de-2020>>. Acesso em: 23/09/2021.

¹⁷⁵ Ibidem.

¹⁷⁶ PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,2% e taxa de subutilização é de 24,4% no trimestre encerrado em março de 2020. Agência IBGE Notícias, 30/04/2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27534-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-2-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-24-4-no-trimestre-encerrado-em-marco-de-2020>>. Acesso em: 23/09/2021.

¹⁷⁷ LEONEL, Filipe. Pesquisa analisa o impacto da pandemia entre profissionais de saúde. Fiocruz – Fundação Oswaldo Cruz, 2021. Disponível em: <<https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-entre-profissionais-de-saude>>. Acesso em: 23/09/2021.

Os dados revelaram que aproximadamente 25% deles foram infectados pela Covid-19. Além disso, apuraram que 43,2% não se sentem protegidos no trabalho de enfrentamento da Covid-19 (sendo o principal motivo apontado, para 23% deles, a escassez e inadequação de equipamentos de proteção individuais — EPIs); 18% relataram ter medo generalizado de se contaminar no trabalho; 15%, a ausência de estrutura adequada para a realização da atividade, dentre outros indicadores¹⁷⁸.

Por fim, também foram verificadas graves consequências à saúde mental dos que atuam na assistência aos pacientes infectados, sendo que os profissionais relataram perturbação do sono; irritabilidade, choro frequente ou distúrbios em geral; incapacidade de relaxar ou estresse; dificuldade de concentração ou pensamento lento; perda de satisfação na carreira ou na vida, bem como tristeza e apatia; sensação negativa do futuro ou pensamento negativo ou suicida; e alteração no apetite ou de peso. Concluiu-se, portanto, pelo estado de exaustão e sofrimento desses profissionais, que atuam frente à pandemia adoecidos e cansados, com a situação de calamidade contribuindo para a piora desse quadro¹⁷⁹.

Importante ressaltar, também, que os dados revelaram que a força de trabalho na área da saúde e cuidado durante a pandemia é majoritariamente feminina, no percentual de 77,6%¹⁸⁰.

Por outro lado, entre os profissionais que não puderam deixar de laborar presencialmente, citam-se aqueles em trabalhos informais ou precarizados. Um dado impactante é de que a taxa de informalidade atingiu 39,9% da população ocupada, com um contingente de 36,8 milhões de trabalhadores informais. No trimestre móvel anterior, a taxa havia sido de 41,0% e no mesmo trimestre no ano anterior, 40,8%. O montante de empregados sem carteira assinada no setor privado, de 11,0 milhões de pessoas, caiu -7,0% (menos 832 mil pessoas) em relação ao trimestre móvel anterior e permaneceu estável comparado ao mesmo trimestre no ano anterior. Já o número de trabalhadores por conta própria chegou a 24,2 milhões de pessoas, com queda de -1,6% (menos 398 mil pessoas) em relação ao trimestre móvel anterior, e alta de 1,7% (mais 409 mil pessoas) em relação ao mesmo período de 2019¹⁸¹.

¹⁷⁸ LEONEL, Filipe. Pesquisa analisa o impacto da pandemia entre profissionais de saúde. Fiocruz – Fundação Oswaldo Cruz, 2021. Disponível em: <<https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-entre-profissionais-de-saude>>. Acesso em: 23/09/2021.

¹⁷⁹ Ibidem.

¹⁸⁰ LEONEL, Filipe. Pesquisa analisa o impacto da pandemia entre profissionais de saúde. Fiocruz – Fundação Oswaldo Cruz, 2021. Disponível em: <<https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-entre-profissionais-de-saude>>. Acesso em: 23/09/2021.

¹⁸¹ PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,2% e taxa de subutilização é de 24,4% no trimestre encerrado em março de 2020. Agência IBGE Notícias, 30/04/2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27534-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-2-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-24-4-no-trimestre-encerrado-em-marco-de-2020>>. Acesso em: 23/09/2021.

Dentro desse contexto, inserem-se os trabalhadores de aplicativo, conhecidos como uberizados, que realizam, entre outras atividades, transporte de pessoas ou entregas em favor de empresas-plataformas digitais. Essa relação de emprego, contudo, não é reconhecida e nem formalizada, constituindo, como identificam Dutra e Lima, uma verdadeira burla à legislação, e submetendo os trabalhadores a péssimas condições de labor sem nenhum tipo de proteção legal¹⁸².

Há que se citar, também, a categoria das trabalhadoras domésticas, setor preponderantemente exercido pelas mulheres, em decorrência da divisão sexual do trabalho, para as quais são adereçadas as atividades relacionadas à casa ou ao cuidado de outras pessoas, ocupando 92% dessas posições. Nesse ponto, ressalta-se que, dentre as mulheres que exercem atividades remuneradas no Brasil, 14,6% delas se encontram concentradas no trabalho doméstico; enquanto o percentual de homens alocados nesse tipo de serviço não chega sequer a 1%. Nesse expressivo contingente, encontram-se majoritariamente mulheres negras, as quais representam 63% da categoria. Enfatiza-se, também, que, do total de mulheres negras que exercem trabalho assalariado, 18,6% estão vinculadas a serviços domésticos; proporção que cai para 10% em relação às mulheres brancas¹⁸³.

Finalmente, outra questão alarmante é a utilização de artifícios jurídicos desenvolvidos para empresas de pequeno porte como forma de mascarar relações empregatícias e formalizá-las como mera prestação e serviços — a exemplo da figura de microempreendedor individual (MEI), por exemplo, frequentemente utilizada pelas empresas sobre os trabalhadores para se desonerar do cumprimento dos direitos trabalhistas e transferir-lhes diversos custos da atividade econômica¹⁸⁴.

Por fim, em um último grupo, tem-se as pessoas que se encontravam ocupadas no país, segundo a classificação do IBGE, e exercendo o labor na modalidade de teletrabalho. Dentre aqueles ocupados no Brasil, foi constatado que 13,3% se encontravam em regime de trabalho remoto nos meses de maio, junho e agosto de 2020, totalizando 7,9 milhões de brasileiros.

Com o encerramento do ano de 2020, o IPEA lançou a Carta de Conjuntura número 50, consolidando as estatísticas sobre o trabalho remoto no país. O documento destacou que, no

¹⁸² DUTRA, Renata Queiroz. LIMA, Renata Santana. *Relações de Trabalho, Reformas Neoliberais e a Pandemia do Covid-19: as Políticas para o Trabalho no Epicentro da Estratégia de Saúde Coletiva*. RDP, Brasília, v. 17, n. 94, pp. 465-492, jul/ago. 2020, p. 475.

¹⁸³ PINHEIRO, Luana; LIRA, Fernanda; REZENDE, Marcela; FONTOURA, Natália. *Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua*. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2019, pp. 13-24.

¹⁸⁴ DUTRA, Renata Queiroz. LIMA, Renata Santana. *Relações de Trabalho, Reformas Neoliberais e a Pandemia do Covid-19: as Políticas para o Trabalho no Epicentro da Estratégia de Saúde Coletiva*. RDP, Brasília, v. 17, n. 94, pp. 465-492, jul/ago. 2020, p. 477.

mês de novembro, havia 7,3 milhões de trabalhadores atuando de forma remota no país (9,1% das pessoas ocupadas e não afastadas no mês), o que representa a redução de 260 mil pessoas em relação ao mês anterior (9,6% dos ocupados e não afastados)¹⁸⁵.

Nota-se, ainda, que o trabalho remoto predomina no setor de serviços, seguido pelo setor público, o setor industrial em terceiro lugar, depois indústria e, por último, agricultura¹⁸⁶.

Ademais, o número de pessoas em trabalho remoto no setor público, no mês de novembro, era de 2,85 milhões; enquanto no setor privado, era de 4,48 milhões. Isto é, 38,9% das pessoas em trabalho remoto estavam no setor público neste mês¹⁸⁷.

Foi verificado também um “absoluto e sistemático predomínio dos indivíduos no setor formal” em relação ao setor informal: dos 7,3 milhões de pessoas em *home office*, 6,2 milhões possuíam vínculo de trabalho formal, enquanto o restante estava no setor informal. Isso equivale a dizer que 84,8% da população em trabalho remoto em novembro encontrava-se no setor formal. Esse percentual permaneceu praticamente inalterado entre os meses de maio a novembro, analisados na pesquisa¹⁸⁸.

A adoção do teletrabalho apresentou, adicionalmente, uma característica sobre gênero: observou-se a predominância de mulheres entre os indivíduos em trabalho remoto, representando 57,8% do total no mês de novembro de 2020¹⁸⁹.

Outra característica individual que se destacou foi a distribuição dos trabalhadores conforme a cor/raça. Houve, assim como na distribuição por gênero, estabilidade no percentual, com o predomínio de pessoas brancas, que representaram 65,3% das pessoas em teletrabalho no mesmo período¹⁹⁰.

Uma terceira característica individual a ser notada é a escolaridade, que também se manteve bastante estável, sempre com predominância das pessoas com ensino superior

¹⁸⁵ GÓES, Geraldo Sandoval. MARTINS, Felipe dos Santos. NASCIMENTO, José Antônio Sena. O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD Covid-19 nos mostrou. IPEA. Carta de Conjuntura Número 50 – Nota de Conjuntura 8 – 1º Trimestre de 2021, 02 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf>. Acesso em: 22/09/2021.

¹⁸⁶ Ibidem.

¹⁸⁷ GÓES, Geraldo Sandoval. MARTINS, Felipe dos Santos. NASCIMENTO, José Antônio Sena. O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD Covid-19 nos mostrou. IPEA. Carta de Conjuntura Número 50 – Nota de Conjuntura 8 – 1º Trimestre de 2021, 02 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf>. Acesso em: 22/09/2021.

¹⁸⁸ Ibidem, p. 6.

¹⁸⁹ GÓES, Geraldo Sandoval. MARTINS, Felipe dos Santos. NASCIMENTO, José Antônio Sena. O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD Covid-19 nos mostrou. IPEA. Carta de Conjuntura Número 50 – Nota de Conjuntura 8 – 1º Trimestre de 2021, 02 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf>. Acesso em: 22/09/2021, p. 7.

¹⁹⁰ Ibidem, p. 7.

completo no conjunto de trabalhadores em trabalho a domicílio, chegando a 76,0% no mês de novembro¹⁹¹. Por fim, retratou-se que a maioria dos teletrabalhadores tem entre 30 e 39 anos, na totalidade dos meses da pesquisa¹⁹².

Em suma, o perfil médio do teletrabalhador permaneceu praticamente inalterado durante a pandemia: pessoas ocupadas do setor formal, com escolaridade de nível superior completo, do sexo feminino, de cor/raça branca e com idade entre 30 e 39 anos¹⁹³.

Ademais, no que tange à distribuição regional, tem-se que a maior concentração de teletrabalhadores se localizava no Sudeste (58,3%); já na comparação entre os entes federativos, vê-se que Distrito Federal (20%), Rio de Janeiro (15,6%) e São Paulo (13,1%) detinham os maiores percentuais de empregados laborando em home office, e os menores índices constatados foram os do Pará (3,1%), Amazonas (3,5%) e Mato Grosso (3,8%)¹⁹⁴.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) também realizou um estudo comparando o potencial para teletrabalho e o teletrabalho efetivo, lançado na Nota Técnica nº 47. Nele, constatou-se que, no Brasil, somente 22,7% dos trabalhadores possuem condições de realizar o teletrabalho de suas casas, destacando-se os seguintes grupos: 65% dos cientistas e intelectuais; 61% dos administradores e gerentes; 41% dos técnicos de apoio administrativo; e 30% dos técnicos e profissionais de nível médio. Além disso, verificou-se também que há uma correlação positiva entre a renda *per capita* dos estados brasileiros e o percentual de teletrabalho¹⁹⁵.

É evidente, portanto, que a maioria dos trabalhadores brasileiros não são dotados de condições para exercer o labor nessa modalidade, sobretudo as parcelas mais pobres da população¹⁹⁶.

¹⁹¹ GÓES, Geraldo Sandoval. MARTINS, Felipe dos Santos. NASCIMENTO, José Antônio Sena. O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD Covid-19 nos mostrou. IPEA. Carta de Conjuntura Número 50 – Nota de Conjuntura 8 – 1º Trimestre de 2021, 02 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf>. Acesso em: 22/09/2021, pp. 7-8.

¹⁹² Ibidem, p. 8.

¹⁹³ GÓES, Geraldo Sandoval. MARTINS, Felipe dos Santos. NASCIMENTO, José Antônio Sena. O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD Covid-19 nos mostrou. IPEA. Carta de Conjuntura Número 50 – Nota de Conjuntura 8 – 1º Trimestre de 2021, 02 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf>. Acesso em: 22/09/2021, p. 1.

¹⁹⁴ Ibidem, pp. 11-12.

¹⁹⁵ GÓES, Geraldo Sandoval. MARTINS, Felipe dos Santos. NASCIMENTO, José Antônio Sena. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. IPEA. Carta de Conjuntura Número 47 – 2º Trimestre de 2020, 02 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf>. Acesso em: 22/09/2021.

¹⁹⁶ SOUZA, Diego de Oliveira. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. Trabalho, Educação e Saúde, v. 19, set. 2021, p. 6.

Importante ressaltar que, no contexto da pandemia, o *home office*, espécie mais difundida do teletrabalho, passou a ser utilizado, paralelamente à adoção de outros meios de contorno da crise na seara trabalhista, para promover o isolamento social. De fato, para esses fins, o *home office* significou uma das formas mais efetivas de se tentar proteger os empregados em regime formal de trabalho da contaminação pelo coronavírus bem como, conseqüentemente, seus familiares¹⁹⁷.

Essa possibilidade de isolamento do trabalhador, por meio da execução de suas funções laborais no ambiente doméstico realmente representa um benefício concreto ao empregado, porque mantém a possibilidade do labor, enquanto retira-o da exposição ao contágio pelo vírus.

Entretanto, embora reconhecida a necessidade da adoção em larga escala do *home office* durante o período de calamidade pública pelos motivos acima mencionados, é necessário ponderar acerca dos iminentes ônus que tendem a recair sobre os empregados que passam a laborar neste regime¹⁹⁸.

Nesse sentido, o regime de *home office* apresenta ainda uma série de malefícios para os trabalhadores, especialmente no contexto de isolamento social e de crise sanitária. Nas palavras de Bueno¹⁹⁹:

A título ilustrativo, citam-se várias circunstâncias que se prestam à identificação do regime de home office como sendo um modelo deficitário: inexistência de garantia de pagamento das horas extras; ausência de atribuição expressa de responsabilidade ao empregador quanto ao custeio dos gastos com equipamentos, tecnologias e infraestrutura fundamentais ao labor em casa; caráter de meras recomendações no que se refere ao dever do empregador de acompanhar as condições ergonômicas e de salubridade em que o home office é executado; tendência à realização de jornadas intermináveis, com conseqüente sequestro de horas de não trabalho do empregado, ocasionando evidente dano existencial em face da impossibilidade do pleno gozo do direito à desconexão do trabalho; inclinação ao enfraquecimento da organização sindical em razão da redução do engajamento coletivo dos trabalhadores, derivado diretamente da aniquilação do convívio no ambiente da empresa; favorecimento ao adoecimento psíquico do teletrabalhador em virtude da falta de interação social; impossibilidade de troca de conhecimentos e de experiências no ambiente da empresa, dificultando o crescimento e aperfeiçoamento profissional; sensação de inacessibilidade em relação aos superiores/gerentes, aumentando a insegurança na realização do trabalho em função da dificuldade de manter contato mais próximo com seus supervisores com vistas à resolução de dúvidas do cotidiano do trabalho; dificuldade de separação dos contextos de vida privada e de trabalho em razão da invasão do ambiente doméstico pela racionalidade do mundo do trabalho, com potencial risco de deterioração da qualidade das relações familiares/sociais do trabalhador. Outros tantos aspectos negativos poderiam ser apontados.

¹⁹⁷ BUENO, Everton Messias. O instituto legal do teletrabalho e a (des)proteção no home office durante a pandemia da Covid-19. TCC (Graduação), Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2021., p. 36.

¹⁹⁸ Ibidem, p. 36.

¹⁹⁹ BUENO, Everton Messias. O instituto legal do teletrabalho e a (des)proteção no home office durante a pandemia da Covid-19. TCC (Graduação), Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2021 p. 34.

Assim, faz-se necessária a análise dos impactos do *home office* sobre a saúde e o bem-estar subjetivo dos trabalhadores, para averiguar tanto as consequências do impacto da transição do regime presencial para o regime à distância tão rapidamente, quanto, à longo prazo, as potenciais complicações resultantes da manutenção da modalidade.

2.2. Os impactos do *home office* sobre a saúde dos teletrabalhadores

Uma preocupação central em relação à nova realidade é o processo adaptativo do trabalhador em relação ao desenvolvimento de suas funções, considerando que o ambiente, as relações e os recursos disponíveis não são os mesmos que se tinha durante o regime presencial. Ademais, há aspectos contraditórios dessa modalidade de trabalho: ao mesmo passo em que o trabalhador está se protegendo, há clara invasão, pelo trabalho, do tempo de não trabalho e da vida familiar²⁰⁰.

É possível traçar algumas implicações do trabalho em *home office* na saúde dos indivíduos sob a luz da Teoria Adaptativa de Callista Roy, a qual baseia-se em alguns pressupostos: (i) a pessoa é um ser biopsicossocial; (ii) a pessoa está submetida a constantes mudanças devido a interação com o meio; (iii) a adaptação da pessoa é condição essencial para uma resposta positiva da interação com o meio; (iv) toda pessoa tem elementos de adaptação (como necessidades fisiológicas, autoconceito, papel funcional e interdependências)²⁰¹.

De acordo com esses pressupostos, o ser humano, enquanto indivíduo biopsicossocial, que continuamente interage com o ambiente ao seu redor — o qual, por sua vez, se modifica ininterruptamente —, cria mecanismos na tentativa de se adaptar, o que pode ou não ocorrer. O processo de saúde-doença está intrinsecamente conectado com o resultado dessa adaptação que, quando ocorre, é considerada uma resposta positiva aos estímulos internos e externos proporcionados pelo ambiente²⁰².

Tomando em conta os elementos de adaptação, em relação ao primeiro, o modo fisiológico, tem-se que a pessoa reage como um ser físico aos estímulos que o ambiente gera, envolvendo cinco necessidades básicas: oxigenação, nutrição, eliminação, atividade e repouso.

²⁰⁰ VEIGA, Nathalia Henriques et al. Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em Home Office na pandemia de COVID-19. Revista Baiana de Enfermagem, v. 35, nov. 2020, p. 2.

²⁰¹ Ibidem, pp. 2-3.

²⁰² VEIGA, Nathalia Henriques et al. Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em Home Office na pandemia de COVID-19. Revista Baiana de Enfermagem, v. 35, nov. 2020, p. 4.

Na nutrição, à título de exemplo, é imprescindível que o indivíduo tenha uma alimentação balanceada, rica em nutrientes nas quantidades necessárias²⁰³.

Inicialmente, havia a expectativa de que, durante a pandemia da COVID-19, houvesse redução do custo da alimentação e incremento de sua qualidade para os trabalhadores em regime remoto, pois esperava-se que os indivíduos dispusessem de mais tempo para o preparo das próprias refeições. Contudo, o fenômeno concreto indicou, de maneira oposta, uma significativa perda de qualidade nutricional, influenciada por dois fatores: (i) o estresse e ausência de atividades que proporcionem satisfação para os indivíduos, que os induzem à ingestão de alimentos não apenas pela saciedade, mas pelo conforto, tal como os carboidratos, que estimulam a produção de serotonina²⁰⁴; e (ii) a incoerência de maior quantidade de tempo à disposição dos trabalhadores colocados em regime de teletrabalho, especialmente considerando a divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres à incumbência do preparo das refeições, e, concomitantemente, a submissão destas a duplas e triplas jornadas de trabalho, conforme será aprofundado no terceiro capítulo desta monografia.

Esse novo padrão alimentar, inclusive, vem sendo considerado um fator de risco para o surgimento e agravamento de doenças cardiovasculares, pois alia a má nutrição com práticas sedentárias²⁰⁵.

Já a respeito das variáveis de atividade e repouso em *home office*, instauraram-se significativas mudanças no cotidiano de trabalho dos empregados, resultando na mescla das atividades laborais, com horas de descanso, em *looping*. Nesse contexto, até mesmo o padrão de sono dos trabalhadores foi alterado pela situação de isolamento, sendo que, embora tenha sido constada a manutenção do número de horas, verificaram-se mudanças no horário de início do sono e diminuição da sua qualidade²⁰⁶.

À vista disso, constata-se que o trabalho remoto é um fator de risco para se chegar à ubiquidade laboral; risco este que é potencializado quando analisado sob a perspectiva de gênero. Isso porque, conforme será analisado no próximo capítulo, culturalmente, as mulheres são responsabilizadas por boa parte do trabalho não remunerado dentro de seus lares, tornando as horas de descanso uma nova jornada de trabalho²⁰⁷.

²⁰³ VEIGA, Nathalia Henriques et al. Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em Home Office na pandemia de COVID-19. Revista Baiana de Enfermagem, v. 35, nov. 2020, pp. 3-4.

²⁰⁴ Ibidem, pp. 3-4.

²⁰⁵ VEIGA, Nathalia Henriques et al. Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em Home Office na pandemia de COVID-19. Revista Baiana de Enfermagem, v. 35, nov. 2020, p. 4.

²⁰⁶ Ibidem, p. 4.

²⁰⁷ VEIGA, Nathalia Henriques et al. Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em Home Office na pandemia de COVID-19. Revista Baiana de Enfermagem, v. 35, nov. 2020, p. 4.

Além disso, é fundamental ressaltar a questão financeira como fator de influência: é determinante para a qualidade do ambiente em sua totalidade, na moradia, alimentação e manutenção do *locus* que de lar, passou a ser laborativo²⁰⁸.

O segundo elemento de adaptação da Teoria de Roy é o autoconceito, que, por sua vez, é dividido em duas facetas: (i) a percepção do indivíduo em relação ao conjunto de suas características físicas; e (ii) o “eu pessoal”, composto pela autoconsistência — resistência do indivíduo para evitar o desequilíbrio —, o autoideal — aquilo que a pessoa espera de si própria e do mundo —, e o eu espiritual-ético-moral, baseado em crenças e valores²⁰⁹.

Até mesmo a primeira faceta, relativa ao eu físico dos trabalhadores, pode ser prejudicada no contexto de pandemia, devido ao isolamento, a ausência de tratamentos estéticos, a nova rotina alimentar, o sedentarismo, os quais alteram a aparência e a percepção corporal, somados à constante exposição dos indivíduos às redes sociais. Mas, notadamente no que tange ao eu pessoal dos trabalhadores, verificou-se que o lado psíquico dos indivíduos submetidos ao trabalho remoto demonstrou grande fragilidade devido à falta de socialização, mesmo com o aumento da interação familiar no domicílio, o que gera sintomas ansiosos, preocupações exageradas com familiares e amigos e dúvidas com relação ao futuro²¹⁰.

Assim, dentre os possíveis acometimentos à saúde dos trabalhadores em trabalho remoto, os adoecimentos mentais ou emocionais são os de maior expressão no cenário atual. Há aumento da prevalência de sintomas ansiosos e depressivos na população durante a quarentena, cuja taxa chega a dobrar em comparação à população fora da quarentena²¹¹.

Já o terceiro elemento de adaptação — o modo desempenho — diz respeito às funções sociais desempenhadas pelo indivíduo e como este se enxerga inserido no meio social. Diante da impossibilidade de inserção física do trabalhador nesse meio, há dificuldades na identificação do papel que é exercido na sociedade.

Compreende-se que os papéis desempenhados na sociedade dependem das relações existentes entre os indivíduos, e o distanciamento social pode gerar problemas na compreensão dos papéis. Ora, para que houvesse a figura do empregado era necessária a existência do papel do empregador, contudo, atualmente, a relação laboral ocorre de maneira totalmente desvinculada do sentido lógico presencial²¹².

²⁰⁸ VEIGA, Nathalia Henriques et al. Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em Home Office na pandemia de COVID-19. Revista Baiana de Enfermagem, v. 35, nov. 2020, p. 4.

²⁰⁹ Ibidem, p. 4.

²¹⁰ VEIGA, Nathalia Henriques et al. Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em Home Office na pandemia de COVID-19. Revista Baiana de Enfermagem, v. 35, nov. 2020, pp. 4-5.

²¹¹ Ibidem, p. 5.

²¹² VEIGA, Nathalia Henriques et al. Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em Home Office na pandemia de COVID-19. Revista Baiana de Enfermagem, v. 35, nov. 2020, p. 5.

Em uma perspectiva clínica, o trabalho é visto como aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar, isto é: os gestos; o conhecimento de como fazer algo; a utilização do corpo, da inteligência, da capacidade de reflexão; a interpretação e reação às situações; o sentir, pensar e inventar. Assim, para o clínico, o trabalho corresponde ao “engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais)”²¹³. Em razão disso, o trabalho sempre está relacionado à subjetividade, que pode ser acrescentada, melhorada, ou diminuída, mortificada por aquele.

Trabalhar constitui, para a subjetividade, uma provação que a transforma. Trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar.

[...]

O trabalho não é, como se acredita frequentemente, limitado ao tempo físico efetivamente passado na oficina ou no escritório. O trabalho ultrapassa qualquer limite dispensado ao tempo de trabalho; ele mobiliza a personalidade por completo²¹⁴.

Nesse sentido, é interessante notar que, dentro do ambiente laboral comum, na sede da empresa, a comunicação informal entre os trabalhadores desempenha um papel de grande valor. Pode atender a diversos propósitos, como os de contribuir para o desenvolvimento e organização das atividades laborativas e a troca de informações e ideias para a solução de problemas, o que leva a um maior grau de eficiência ou efetividade do labor executado. No entanto, essa comunicação é vista não só como um mecanismo de promoção de melhoria do relacionamento interpessoal e de comunicação — portanto, da integração no ambiente de trabalho — mas, de forma igualmente relevante, de um contexto de trabalho mais descontraído e propício à saúde emocional²¹⁵.

Em uma série de entrevistas realizadas com 40 trabalhadores e profissionais que, devido à pandemia migraram para a modalidade de trabalho *home office*, constatou-se que a interação presencial era o principal meio pelo qual ocorriam as conversas informais, antes da adoção do teletrabalho, sendo que apenas 25% dos participantes utilizava-se de aplicativos de comunicação remota ou de dispositivos móveis de uso pessoal para a comunicação informal. Após a mudança de regime, 82,5% dos entrevistados informaram que passaram a se utilizar das tecnologias digitais de informação e comunicação (TDICs) para travar suas conversas informais com as demais pessoas da organização. Todavia, muito embora as TDICs facilitem a comunicação, a frequência dessas conversas foi impactada no contexto do *home office*, porque,

²¹³ DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. Revista Produção, v. 14, n. 3, pp. 27-34, set/dez, 2004, p. 28.

²¹⁴ Ibidem, pp. 30-31.

²¹⁵ PIRES, Pedro et al. As influências da modalidade de home office nas conversas informais, nas organizações, durante a pandemia de COVID-19. Revista Research, Society and Development, v. 9, n. 11, dez. 2020, p. 21.

32,5% dos participantes disseram ter percebido diminuição na frequência das conversas informais; e 17,5% relataram que elas não ocorrem mais.²¹⁶

Com isso, verificou-se que a redução da frequência das conversas informais, provocada pela adoção do *home office* produziu potenciais impactos negativos tanto na eficiência dos processos de trabalho executados, quanto na dimensão da qualidade de vida e bem-estar no trabalho. Isso, pois o trabalho também tem como um de seus fatores centrais o estabelecimento de um ambiente organizacional propício ao desenvolvimento de relações interpessoais baseadas em ajuda recíproca e em apoio socioemocional, e ao compartilhamento de ideias e de sentimentos²¹⁷.

Sob outra ótica do elemento de desempenho social, ainda, em depoimentos de teletrabalhadores levantados pelo trabalho de pesquisa de Andrade e Rafalski, extraiu-se que alguns deles não se sentem reconhecidos atuando em *home office*, pela não compreensão da modalidade pelos próprios familiares. A pesquisa também evidenciou a dificuldade de divisão entre os momentos de trabalho e a família, havendo metade dos participantes relatado um período de adaptação tortuoso e demorado²¹⁸.

Por fim, um último elemento é chamado de modo interdependência, que tem como foco as relações interpessoais e interações sentimentais. Durante a pandemia, diante da recomendação de isolamento social feita pela Organização Mundial da Saúde (OMS), milhões de pessoas deixaram de interagir socialmente com familiares e amigos, com o fito de evitar a propagação do vírus, e, por consequência, há um notável déficit nas relações interpessoais, o que afeta a saúde mental e física dos indivíduos²¹⁹.

Ainda, como parcial solução, na tentativa de manter essas relações, fez-se uso das redes sociais, com o auxílio tecnológico. Aqui, é interessante notar que, para o teletrabalhador, o computador e o celular serão o foco de diversas facetas da vida: as telas materializam o trabalho exercido à distância, ao mesmo tempo em que sumarizam as possibilidades de interação com pessoas queridas, e contém parte das atividades de lazer que podem ser desenvolvidas dentro do lar (como séries e filmes, livros e textos em pdf e jogos virtuais).

²¹⁶ PIRES, Pedro et al. As influências da modalidade de home office nas conversas informais, nas organizações, durante a pandemia de COVID-19. Revista Research, Society and Development, v. 9, n. 11, dez. 2020, p. 21.

²¹⁷ Ibidem, p. 22.

²¹⁸ RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. Home-office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa. Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal -Temas em Psicologia, v. 23, n. 2, p. 431-441, .2015.

²¹⁹ VEIGA, Nathalia Henriques et al. Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em Home Office na pandemia de COVID-19. Revista Baiana de Enfermagem, v. 35, nov. 2020, p. 5.

Sobre esse aspecto, um estudo a respeito da Síndrome Visual Relacionada a Computador (SRVC), constatou que até 90% dos usuários de computador por mais de três horas diárias apresentam algum tipo de sintoma relacionado à síndrome, que é caracterizada por “sintomas visuais, oculares, astenópicos e musculoesqueléticos, que incluem a fadiga visual, irritação ocular, prurido, olhos secos, lacrimejamento, distúrbios visuais e instabilidade do filme lacrimal, fotofobia, dor no pescoço e costas.”²²⁰.

Há, adicionalmente, o caráter de imposição do isolamento sobre o sujeito, uma vez que não foi de sua livre escolha a adoção de um novo regime de trabalho, agregada ainda às demais restrições sociais:

Ademais, há de se considerar que o isolamento físico ocorreu por uma situação imposta, ou seja, não fora opção do indivíduo viver e trabalhar com essas particularidades, sofrendo influências do meio em que vive, mas também com vulnerabilidades e deficiências de acesso e manejo das tecnologias existentes como mediação na interação e troca para produção de cada indivíduo no trabalho²²¹.

Em conclusão, a brusca implementação do teletrabalho face à pandemia da Covid-19, diante da necessidade de restrição da circulação de pessoas, que teve respaldo na MP 927/2020, na medida em que se permitiu a imposição unilateral dessa modalidade de trabalho por parte do trabalhador, implicou em uma transição cuja adaptação para os trabalhadores carece dos elementos mínimos para a garantia plena da saúde e bem-estar.

Nessa perspectiva, é necessário discorrer sobre o significado de bem-estar, a fim de aferir sua consecução (ou não) no ambiente laborativo.

Inicialmente, o estudo da satisfação das necessidades pela psicologia enfocava-se sobre os bens e recursos materiais, priorizando os ganhos monetários, e a capacidade aquisitiva do sujeito. Com o tempo, verificou-se que haviam também outros aspectos que influíam sobre o bem-estar, como as relações sociais e familiares, a saúde, a satisfação no trabalho, a autonomia, entre outros²²².

Assim, o bem-estar subjetivo é de complexa conceituação, e compreende uma dimensão cognitiva — concernente à satisfação com a vida — e uma afetiva — relativa aos afetos positivos, classificados como um “contentamento hedônico puro experimentado em um determinado momento como um estado de alerta, de entusiasmo e de atividade”, e aos afetos

²²⁰ BLEHM, Clayton et al. 2005. Computer Vision Syndrome: A Review. *Survey of Ophthalmology International Review Journal*, v. 50, n. 3, pp. 253-262, mai. 2005.

²²¹ VEIGA, Nathalia Henriques et al. Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em Home Office na pandemia de COVID-19. *Revista Baiana de Enfermagem*, v. 35, nov. 2020, p. 5.

²²² LIZOTE, Suzete Antonieta et al. Bem-Estar Subjetivo e Home Office em Tempos de Pandemia. In: XX USP International Conference in Accounting. *Accounting as a Governance mechanism*. São Paulo, 29-31 de julho de 2020, p. 2.

negativos, entendidos como um estado de distração e engajamento desprazível, transitório, que evoca sensações de ansiedade, depressão, agitação, aborrecimento, pessimismo dentre outros sintomas psicológicos aflitivos e angustiantes. O bem-estar subjetivo pode também ser influenciado por inúmeros fatores, quer de caráter intrínseco — advindas do próprio indivíduo —, quer de caráter extrínseco — relacionadas ao ambiente²²³.

Pode-se afirmar, com base nesses preceitos, que o período pandêmico, em si, e a rápida migração para o regime remoto prejudicou o bem-estar subjetivo dos obreiros. Observou-se, assim, o desenvolvimento de quadros de ansiedade e depressão entre os teletrabalhadores, agravados pelo isolamento, na medida em que é quebrada a comunicação do ser humano — enquanto ser social — com seus pares, e obstado seu pleno desenvolvimento social e individual, enquanto pessoa singular e membro da coletividade²²⁴.

Os profissionais atuantes no trabalho remoto, no contexto de pandemia, estão interpenetrados em uma condição complexa e penosa, como cansaço, dúvidas e expectativas sobre o futuro, o que pode trazer diversas problemáticas para sua saúde, como a ansiedade e o estresse.

[...] o trabalhador atuante no Home Office possui enorme vulnerabilidade em relação a sua interpretação de seu papel na sociedade, ao atendimento de suas necessidades fisiológicas, a compreensão de suas questões particulares de cunho íntimo e também de suas relações que se tornam diferenciadas com o distanciamento social. Além disso, não se pode deixar de considerar que o Home Office insere-se na modalidade de trabalho flexível, e incorpora mudanças que se alinham com as propostas de um modelo neoliberal de sociedade e economia, ou seja, é preciso que não haja apenas uma adesão ingênua por parte do trabalhador, ainda que imposta por uma situação de crise sanitária, como é a da pandemia²²⁵.

Segundo Ferreira²²⁶, o trabalho remoto pode ser fator gerador ou contribuinte para o desenvolvimento de psicopatologias, abusos e sintomas, tais como ansiedade, depressão, jornadas exaustivas, assédio psicológico, solidão, tristeza profunda, dentre outras diversas. Por consequência, pode também ocasionar doenças e agouros físicos, como dores de cabeça, alterações no sistema imunológico, dores no corpo, cansaço físico, estresse, gastrite, insônia, angústia, variações no humor, inflamações, indisposições etc.

No período de isolamento, o distanciamento físico e social eleva o risco de suicídio e automutilação, abuso de álcool e outras substâncias, jogo, abuso doméstico e infantil e riscos psicossociais (como desconexão social, falta de significado ou anomia,

²²³ *Ibidem*, pp. 2-3.

²²⁴ FERREIRA, Marcela Pereira. A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 7, n. 1, pp. 101-119, jan-jul. 2021, p. 113.

²²⁵ VEIGA, Nathalia Henriques et al. Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em Home Office na pandemia de COVID-19. *Revista Baiana de Enfermagem*, v. 35, nov. 2020, p. 6.

²²⁶ FERREIRA, Marcela Pereira. A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 7, n. 1, pp. 101-119, jan-jul. 2021, p. 114.

aprisionamento, cyberbullying, sentimento de carga, estresse financeiro, luto, perda, desemprego, falta de moradia e quebra de relacionamento²²⁷.

Além disso, há a tendência de que os trabalhadores que laboram remotamente tornem-se “*workaholics*”, ou seja, compulsivos pelo trabalho, não dispendo de seu tempo para cuidar de sua vida pessoal, social e familiar, isolando-se do restante da sociedade e focando exclusivamente na sua produção laboral, o que é perigoso para a própria saúde desse indivíduo e para a sociedade como todo, que depende das interligações entre os indivíduos²²⁸.

Tenório pontua, adicionalmente, que alguns empregados submetidos ao *home office* não detêm em suas residências a estrutura ergonômica necessária para o exercício da profissão: a ausência de um espaço adequado para a realização das atividades laborativas pode ainda ocasionar dores na coluna, tendinites e lesões por esforço repetitivo.

O fato de a residência de muitos empregados não ter a estrutura adequada, aliado ao rompimento da linha divisória entre o ambiente de trabalho e a vida privada, somada ao fato de que em muitos casos filhos, avós e pais, por vezes estão todos em casa, e todos em “*home office*”, com aulas online e atividades virtuais, são causas de aumento do estresse e adoecimento no trabalho. A pressão para manter o desempenho profissional em alto nível mesmo em condições novas e por vezes adversas pode gerar o aumento do estresse, crises de ansiedade, síndrome de Burnout, depressão, síndrome do pânico, além de outros males psicológicos²²⁹.

O que se verifica, em suma, é a sujeição dos teletrabalhadores ao possível desenvolvimento de patologias — físicas e sobretudo psíquicas —, pela submissão a condições de trabalho que minam o seu bem-estar subjetivo.

No centro dessas circunstâncias desfavoráveis, encontra-se a hiperconexão dos obreiros, o controle virtual e constante exercido pelos empregadores sobre os empregados, a sobrecarga por demandas excessivas (impossíveis de serem executadas dentro da jornada acordada), em outras palavras, a subsunção da vida como um todo à vida laboral. Em razão disso, faz-se urgente a defesa do direito à desconexão na seara trabalhista, como se passa a discutir no tópico a seguir.

2.3. O teletrabalho e o direito à desconexão

²²⁷ KOZYREFF, Alan Martinez; BEGA, Mariana Ferrucci. A garantia da saúde mental do trabalhador como eficácia do direito fundamental do trabalho em tempo de pandemia. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo, v.86, n.3, pp. 148-162, jul/set, 2020, p. 158.

²²⁸ FERREIRA, Marcela Pereira. A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 7, n. 1, pp. 101-119, jan-jul. 2021, p. 114.

²²⁹ TENÓRIO, Ricardo Jorge Medeiros. A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. *Revista Espaço Acadêmico*, v. 20, pp. 96-105, abr. 2021, p. 102.

De acordo com Maurício Godinho Delgado, a relação empregatícia é composta por cinco elementos fático-jurídicos, sendo eles: (i) a prestação de trabalho por pessoa física; (ii) a pessoalidade; (iii) a não eventualidade; (iv) a subordinação; e (v) a onerosidade²³⁰. O critério da subordinação, em especial, adquire maior proeminência na conformação do tipo legal da relação de trabalho. Trata-se, assim, da situação jurídica derivada do contrato de trabalho, por meio da qual o empregado se compromete a acatar o poder de direção empresarial no modo de execução da prestação de serviços²³¹.

No cenário do teletrabalho, havia maior dificuldade de observar essa condição de subordinação, porque existe uma certa contradição quanto aos limites da flexibilidade e da autonomia do trabalhador em razão do tempo, local e metas a serem cumpridas²³².

No entanto, essa questão já resta superada, sobretudo após a modificação legislativa no artigo 6º da CLT, que equiparou a subordinação presencial àquela exercida pelos meios telemáticos. Isso porque a subordinação entre teletrabalhador e contratante, apesar de não se dar pelo exercício do controle físico sobre os empregados, existe por meio da orientação do empregador sobre como a atividade será realizada e os resultados esperados, e a utilização dos meios da telemática para a fiscalização do trabalho²³³.

Apesar do reconhecimento legal da subordinação no teletrabalho, conferindo àqueles inseridos nessa modalidade igualdade de direitos com o empregado convencional, a Lei n. 13.467/2017, em contrapartida, inseriu o inciso III ao art. 62, da CLT, excluindo os teletrabalhadores do regime de controle de jornada, notadamente no que diz respeito às horas extras²³⁴.

A jornada de trabalho, por sua vez, tem natureza jurídica pública e privada, simultaneamente: é privada na medida em que é contratual, ou seja, as partes podem deliberar sobre a temática, desde que nunca supere a jornada pré-estabelecida constitucionalmente; e é pública em razão do interesse do Estado em estabelecer essa limitação de trabalho²³⁵.

Tem-se, portanto, implicações advindas da limitação de jornada que são relativas à preocupação do Estado com o descanso do empregado, como os intervalos intra e interjornada, bem como as férias e descanso semanal remunerado, porquanto estes indicam a possibilidade

²³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019, p. 337.

²³¹ Ibidem, p. 348.

²³² LIRA, Ana Carolina Sasaoka. Violação do direito à desconexão no teletrabalho. Monografia, Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília, 2018, p. 18.

²³³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019, p. 1068-1069.

²³⁴ Ibidem, p. 1066.

²³⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 30ª Edição. São Paulo: Atlas S.A., 2013, p. 522.

de que o empregado se desconecte do trabalho para se dedicar à outras atividades como o lazer e o convívio familiar²³⁶.

Nesse sentido, conceitua-se o direito à desconexão como o direito dos trabalhadores de trabalharem uma jornada justa, que permita a cada indivíduo a livre disposição de seu tempo, como o objetivo de preservar a saúde mental, física e social dos trabalhadores²³⁷.

Embora não se encontre expressamente previsto no ordenamento jurídico brasileiro, tem embasamento na doutrina e na jurisprudência, com bases alicerçadas no princípio da dignidade da pessoa humana, que por sua vez consiste na base do sistema jurídico do Brasil, presente desde o preâmbulo da Constituição, alçando a perspectiva de que o Estado democrático tem o dever de garantir condições mínimas de qualidade de vida, bem como os direitos e deveres que assegurem a existência de cada indivíduo²³⁸.

Diante disso, o mencionado princípio se faz presente em todos os ramos do Direito, sobretudo no Direito do Trabalho, enquanto integrante do rol de direitos fundamentais e sociais. Nesse sentido, o Direito do Trabalho deve assegurar garantias fundamentais — como remuneração justa e suficiente, acesso ao sistema de seguridade social, ambientes que garantam a segurança e saúde do trabalhador — para que as partes na relação de trabalho gozem de justiça, igualdade e dignidade²³⁹.

Além dessas, também são garantias fundamentais decorrentes do princípio da dignidade da pessoa humana as limitações da duração da jornada de trabalho e os períodos de descanso remunerado, bem como a compensação ou pagamento de horas extra, com fundamento nos incisos XIII, XIV, XV, XVI e XVII do art. 7º da Constituição Federal²⁴⁰. Isso porque o tempo

²³⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30ª Edição. São Paulo: Atlas S.A., 2013, p. 522.

²³⁷ LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017. In: 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, edição 2017, 8 a 10 de novembro de 2017, Santa Maria. Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede. Santa Maria: UFSM – Universidade Federal de Santa Maria, 2017. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>>. Acesso em: 22/09/2021.

²³⁸ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O Direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana: pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental. In: XIX Encontro Nacional do CONPEDI, 2010, Fortaleza. Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Fortaleza - CE nos dias 09, 10, 11 e 12 de Junho de 2010. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>>. Acesso em: 22/09/2021.

²³⁹ *Ibidem*.

²⁴⁰ XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

de trabalho e o tempo de não trabalho conversam entre si de forma intrínseca à própria natureza humana²⁴¹.

Dessa forma, a inobservância a esse direito gera o chamado dano existencial, em razão da frustração do projeto de vida dos trabalhadores, bem como do prejuízo às relações sociais e familiares. Lemos explica o dano existencial nos seguintes termos:

O dano existencial vincula-se sempre a um “fazer ou não fazer”, a uma mudança de hábito ou de atitude da vítima diante das consequências de um ato lesivo perpetrado por terceiro e que frustra o projeto original de vida do indivíduo vitimado²⁴².

Segundo Lemos²⁴³, na jurisprudência nacional, era empregada genericamente a expressão “dano moral” para designar todas as situações de danos extrapatrimoniais. Entretanto, é importante a identificação do dano existencial como autônomo, tanto para a determinação do quantum indenizatório, quanto pela possibilidade de cumulação de pedidos de dano moral e existencial, conforme as características e a extensão do dano na vida do lesionado.

O dano existencial é considerado uma espécie de dano extrapatrimonial, que se difere do dano moral e do estético, que encontra fundamento constitucional no art. 1º, III e art. 5º, V e X, ambos da CF/88²⁴⁴. Portanto, advém tanto da dignidade da pessoa humana, também, como do princípio da ressarcibilidade dos danos extrapatrimoniais²⁴⁵. Posteriormente, passou a ser

²⁴¹ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O Direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana: pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental. In: XIX Encontro Nacional do CONPEDI, 2010, Fortaleza. Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Fortaleza - CE nos dias 09, 10, 11 e 12 de Junho de 2010. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>>. Acesso em: 22/09/2021.

²⁴² LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. Tese de doutorado, Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, 2018, p. 69.

²⁴³ Ibidem, pp. 69-70.

²⁴⁴ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

²⁴⁵ LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. Tese de doutorado, Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, 2018, p. 70.

expressamente positivado no ordenamento jurídico brasileiro, no artigo 223-B da CLT²⁴⁶, inserido pela Lei nº 13.467/2017²⁴⁷.

Pode ser definido, também, como a violação de direitos fundamentais da pessoa, que ocasionem uma modificação danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades realizadas por ele, refletindo nas relações interpessoais e na personalidade do indivíduo²⁴⁸.

O teletrabalho — marcado pela diluição das fronteiras de tempo e espaço entre o labor e a vida pessoal dos trabalhadores, com a subordinação entre empregado e empregador sendo demarcada pelo estabelecimento de metas, e a prestação do serviço caracterizada pelo uso constante de tecnologias — apresenta maiores riscos de violação ao direito à desconexão do trabalhador, e de conseqüente dano existencial.

O trabalhador se vê obrigado a ter que provar a produtividade esperada, ainda que esteja em regime domiciliar, a fim de que os empregadores não tenham a errada impressão que, por estarem em suas casas, estão no ócio ou dedicando-se à outras atividades cotidianas. Com isso, a pressão psicológica aumenta ainda mais, o que pode ocasionar sobrecarga e desgaste dos trabalhadores, que devem fielmente registrar o cumprimento de prazos e metas estabelecidos previamente pelas empresas e empregadores²⁴⁹.

Lamberty e Gomes²⁵⁰ identificam, porém, que a Lei nº 13.429/2017, ao regulamentar o teletrabalho instaurou um panorama extremamente prejudicial ao teletrabalhador, na medida em que os inseriu nos incisos do art. 62 da CLT, excluindo-os do capítulo relativo ao controle da jornada. À vista disso, defendem a inconstitucionalidade do inciso III do mencionado artigo, devido à privação dos obreiros inseridos nessa modalidade de trabalho de seus direitos fundamentais, além de diversos outros direitos sociais, como o da limitação de jornada diária e semanal, do descanso semanal remunerado e das horas extras. Consideram, ainda que “o teletrabalho, pois, é desvalorizado pelo legislador, o qual criou mais encargos do que a garantia

²⁴⁶ Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

²⁴⁷ ALMEIDA, Victor Hugo; PEDROSO, Luiza Macedo. Teletrabalho, direito à desconexão e dano existencial. Seminário Internacional de Pesquisa (Re)pensando o trabalho contemporâneo. O futuro do trabalho. Unesp, 2019, p. 713.

²⁴⁸ Ibidem, p. 713.

²⁴⁹ FERREIRA, Marcela Pereira. A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, v. 7, n. 1, pp. 101-119, jan-jul. 2021, pp. 113-114.

²⁵⁰ LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017. In: 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, edição 2017, 8 a 10 de novembro de 2017, Santa Maria. Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede. Santa Maria: UFMS – Universidade Federal de Santa Maria, 2017. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>>. Acesso em: 22/09/2021.

de direitos, atingindo de forma direta o bem mais valioso a ser oferecido pelo trabalhador: o seu tempo de vida.”²⁵¹.

Em outra abordagem, Maurício Godinho Delgado²⁵² explica que a inserção do inciso III no art. 62 da CLT pela Lei da Reforma Trabalhista fixou somente uma presunção de que os empregados não se encontram submetidos à fiscalização e controle de horário no regime de teletrabalho, e, portanto, se sujeitam à regência das regras sobre jornada de trabalho. Frisa-se que se trata de uma presunção jurídica, e não de discriminação legal. Dessa maneira, havendo prova firme, cujo ônus é do empregado, de que efetivamente ocorria fiscalização e controle sobre o cotidiano da prestação laboral, com clara fixação de fronteiras sobre a jornada laborada, essa presunção legal instituída deve ser afastada, e, por conseguinte, incidir todo o conjunto das regras clássicas concernentes à duração do trabalho, inclusive com a possibilidade de reconhecimento de horas extra.

Do mesmo modo, no contexto da pandemia da Covid-19, a MP 927/2020, seguida pela MP 1.046/2021, apesar de necessária diante do cenário de emergência, dá margem à uma flexibilização ainda maior sobre a temática, pois suas concessões permitem a implementação ou não do *home office* a critério exclusivo da classe patronal. Nessa linha, Bueno critica a regulação atual do teletrabalho:

Da forma como está regulado atualmente, o instituto legal do teletrabalho caracteriza regime laboral voltado essencialmente à satisfação dos anseios do capital pelo corte de despesas e viabilização de uma maior exploração do trabalhador, a qual, por sinal, no *home office* tende a ocorrer “na surdina”, ou seja, através de meios eletrônicos/informáticos, sem a presença física de testemunhas e com o trabalhador isolado em sua residência²⁵³.

Com isso, vê-se a submissão dos teletrabalhadores à ampla disponibilidade, sendo as tecnologias digitais facilitadores que abrem caminho para que o empregado encontre o trabalhador a qualquer hora e lugar. Delgado e Borges explicam que essa ininterrupta sujeição

²⁵¹ LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017. In: 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, edição 2017, 8 a 10 de novembro de 2017, Santa Maria. Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede. Santa Maria: UFMS – Universidade Federal de Santa Maria, 2017. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>>. Acesso em: 22/09/2021, p. 13.

²⁵² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019, p. 1066.

²⁵³ BUENO, Everton Messias. O instituto legal do teletrabalho e a (des)proteção no *home office* durante a pandemia da Covid-19. TCC (Graduação), Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2021., p. 40.

do trabalhador aos desejos patronais contraria o direito de desconexão e de usufruto do tempo livre na concretização de projetos de vida e da manutenção das relações do trabalhador²⁵⁴:

Note-se que a disponibilidade permanente e a ubiquidade do espaço de trabalho proporcionadas pela ampla utilização das tecnologias digitais, a pretexto de conferirem maior liberdade ao teletrabalhador, configuram um processo constante de dissolução das fronteiras entre tempo e espaço de trabalho e tempo e espaço de não trabalho. A combinação desses elementos implica, portanto, uma dificuldade cada vez maior de delimitação da jornada de trabalho, que frequentemente ultrapassa as oito horas diárias constitucionalmente asseguradas enquanto patamar de garantia do direito fundamental à saúde. Nesse sentido, o que se observa é que a dinâmica do teletrabalho, tal qual operada no período pandêmico, provoca dificuldades incontestáveis para a efetivação do direito constitucional à limitação da jornada de trabalho, refletindo no esvaziamento normativo e axiológico do direito fundamental ao trabalho digno²⁵⁵.

Assim, Almeida e Pedroso²⁵⁶ afirmam que o uso abusivo do teletrabalho, em violação ao direito à desconexão do trabalhador, chegando a configurar dano existencial, além de causar prejuízos à saúde psicofísica do próprio obreiro, também afeta seu meio ambiente de trabalho, posto que este é igualmente composto por aspectos pessoais do indivíduo. Logo, se o empregado não estiver física, psicológica e emocionalmente saudável, seu meio ambiente laboral sofrerá abalos correspondentes; e, sendo este, muitas vezes sua própria residência, haverá prejuízos também ao seu convívio familiar.

Portanto, é patente a necessidade de se conferir concretude ao direito fundamental à limitação da jornada, bem como ao direito à desconexão do teletrabalhador, na condição de patamares civilizatórios mínimos de trabalho, atinentes à diretriz do direito fundamental ao trabalho digno, considerando-se, assim, tanto o tempo de disponibilidade do empregado, como o tempo de execução do trabalho²⁵⁷.

²⁵⁴ DELGADO, Gabriela. BORGES, Caio. A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. Revista Palavra Seca, 2021. No prelo, p. 10.

²⁵⁵ Ibidem, p. 10.

²⁵⁶ ALMEIDA, Victor Hugo; PEDROSO, Luiza Macedo. Teletrabalho, direito à desconexão e dano existencial. In: ALMEIDA, Victor Hugo et al. Seminário Internacional de Pesquisa (Re)pensando o trabalho contemporâneo. O futuro do trabalho. Franca: Unesp, 2019, p. 706.

²⁵⁷ DELGADO, Gabriela. BORGES, Caio. A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. Revista Palavra Seca, 2021. No prelo, p. 9.

3. MULHERES EM TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19 NO BRASIL

Neste capítulo, será analisado especificamente o teletrabalho exercido pelas mulheres durante a pandemia da COVID-19 no Brasil. Diante do cenário de crise trabalhista, econômica e sanitária previamente delineado, as desigualdades existentes foram acentuadas ou, pode-se dizer escancaradas²⁵⁸, sobretudo mediante a inserção abrupta da referida modalidade. Nesse escopo, o trabalho das mulheres somou tarefas de seus empregos, do cuidado com a casa e com os filhos, da educação infantil de suas crianças, e, por vezes seus próprios estudos e atividades acadêmicas; isso sem haver distinção entre os períodos e os locais dos respectivos segmentos do labor, sendo característica intrínseca do *home office* a diluição das fronteiras de tempo e espaço²⁵⁹. Desse modo, foram constadas múltiplas jornadas de trabalho, a ponto de se poder considerar um fluxo contínuo de afazeres que gera sofrimento²⁶⁰, especialmente em um contexto de isolamento social e do luto relativo à pandemia.

Assim, é preciso, em primeiro lugar, compreender o significado da divisão sexual do trabalho e como esta deu origem ao que se denomina de “dupla jornada de trabalho feminina”. Também, é necessário discutir sobre a separação das esferas pública e privada e como essa distinção acarreta na supressão e invisibilidade da segunda, muito embora ambos os domínios se sustentem um no outro e tenham adquirido configurações particularmente indissolúveis com a Revolução Tecnológica e mais ainda com a arquitetura do trabalho em domicílio. Nesse passo, descreve-se, também, as características e tendências da divisão sexual do trabalho na sociedade atual.

Em sequência, serão apresentados dados gerais sobre o trabalho das mulheres na pandemia. Isso porque a análise das mulheres em teletrabalho não pode prescindir do entendimento preliminar acerca da possibilidade de acesso à essa categoria: como visto nos capítulos anteriores, o teletrabalho apresentou-se como alternativa para a continuidade do

²⁵⁸ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. A A síndrome de mariposa das mulheres borboletas: no home office, telas de computadores se apresentaram como janelas indiscretas: tornando públicos assuntos que parecem privados. JOTA, 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/mulheres-home-office-trabalho-14112020>. Acesso em: 15/10/2021.

²⁵⁹ DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. A Melancolia no Teletrabalho em Tempos de Coronavírus. Rev. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 171-191, jul. 2020.

²⁶⁰ GEMMA, Sandra. LIMA, Flávia. BERGSTRÖM, Gustavo. Trabalho das mulheres na pandemia é um fluxo contínuo de atividades que gera sofrimento. [Entrevista concedida a] Ricardo Machado. Revista do Instituto Humanitas Unisinos. Edição 07 de junho de 2021. Disponível em: <<http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/7760-trabalho-das-mulheres-na-pandemia-e-um-fluxo-continuo-de-atividades-que-gera-sofrimento>>. Acesso em: 09/10/2021.

emprego e da produção, enquanto isolava o indivíduo do risco de contato ao restringir sua circulação. O teletrabalho é, assim, uma forma de trabalho privilegiada, especialmente se considerada a circunstância daqueles que não puderam deixar seus postos presenciais de trabalho — como os trabalhadores de serviços essenciais (na área da saúde, ou caixas de supermercado, farmacêuticos, entre outros) ou precarizados (motoristas ou entregadores de aplicativo, por exemplo).

Finalmente, serão observadas as condições das mulheres em teletrabalho durante a pandemia: suas percepções, a divisão de tarefas, os papéis assumidos, a relação com os outros membros familiares, as mudanças em relação ao trabalho presencial, a redescoberta da casa enquanto ambiente que passa de lar à local de trabalho.

Dentro desse âmbito, há que se destacar três segmentos de análise: (i) as mulheres que exercem a função de cuidado, enquanto espécie de trabalho doméstico, que pode compreender tanto o papel da maternidade como a responsabilidade pelo cuidado de outras pessoas como idosos, doentes, e pessoas com deficiências físicas ou mentais; (ii) a classe social em que as mulheres estão inseridas; e (iii) a raça, enquanto fator que permeia e relaciona-se intrinsecamente com os demais indicadores. Como será explicitado, esses três fatores definem tanto o acesso quanto a experiência das mulheres com o *home office*.

Por fim, em uma retomada dos conceitos vistos previamente, se discorrerá sobre as consequências e impactos que a adoção do teletrabalho, nos moldes da legislação atual, somada ao contexto de crise, geram para a vida e o trabalho das mulheres brasileiras.

3.1. Divisão sexual do trabalho e dupla jornada de trabalho feminina

Como visto, a pandemia da Covid-19 aprofundou relações de desigualdade já existentes na sociedade brasileira, sobretudo as desigualdades de gênero, raça e classe. No que tange à primeira, enquanto objeto da presente monografia, faz-se necessário uma análise de seu fundamento e suas origens históricas; isto é, é preciso saber sobre quais bases sustenta-se o cenário no qual as mulheres são mais fortemente oneradas pelo teletrabalho na pandemia.

Para tanto, delineou-se uma breve digressão histórica acerca da divisão sexual do trabalho, enquanto forma de repartição do trabalho social; e, como consequência desta, a origem da dupla jornada de trabalho feminina.

Em seguida, verificou-se o significado da distinção entre as chamadas esferas pública e privada, enquanto categorias que marcam a repartição do trabalho entre os gêneros e que

encontram configurações particularmente distintas no cenário político, econômico e trabalhista atual e, sobretudo, com a modalidade do teletrabalho no contexto da pandemia da Covid-19.

Assim, compreendendo a plasticidade da divisão sexual do trabalho, isto é, sua capacidade de amoldar-se aos diferentes modelos econômicos ao longo do tempo, discorreu-se sobre as novas configurações assumidas por essa divisão, no Brasil, em precedência ao advento da crise sanitária.

3.1.1. A história da divisão sexual do trabalho e a origem da dupla jornada de trabalho feminina

Em primeiro lugar, insta repisar que as diferenciações entre os papéis sociais assumidos por homens e mulheres não dizem respeito a condições biológicas. Não são, pois, condições naturais e distintas para cada sexo. Como explica Kergoat, tratam-se, ao contrário, de construções sociais:

As condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, sobretudo, construções sociais. Homens e mulheres não são uma coleção – ou duas coleções – de indivíduos biologicamente diferentes. Eles formam dois grupos sociais envolvidos numa relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, como todas as relações sociais, possuem uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem por meio da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, concisamente, divisão sexual do trabalho²⁶¹.

Segundo a autora²⁶², a divisão sexual do trabalho consiste na forma de repartição do trabalho social, derivada das relações sociais de sexo, que é historicamente adaptada para cada sociedade, e tem como características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva; e, concomitantemente, a ocupação pelos homens das funções de maior valor social agregado (políticas, religiosas, militares, por exemplo).

É preciso, nesse norte, definir a relação social. Trata-se de uma tensão que atravessa o campo social, não passível de reificação, apta a produzir fenômenos sociais e, em torno de seus objetos, constituem-se grupos de interesses antagônicos. Neste caso, especifica-se o grupo social homens e o grupo social mulheres, que estão em constante tensão em torno do trabalho e suas divisões²⁶³.

Por sua vez, as relações sociais de sexo são caracterizadas por quatro dimensões: (i) a relação entre os grupos é antagônica; (ii) as diferenças entre as atividades dos homens e das

²⁶¹ KERGOAT, Danièle. Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo. In: HIRATA, Helena (Org.) Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: UNESP, 2009, p. 67.

²⁶² Ibidem, p. 67.

²⁶³ KERGOAT, Danièle. Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo. In: HIRATA, Helena (Org.) Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: UNESP, 2009, p. 71.

mulheres são construções sociais não provenientes de uma causalidade biológica; (iii) essa construção social parte de uma base material e não é exclusivamente biológica; o que implica dizer que a “mudança de mentalidade” nunca ocorrerá de maneira espontânea, se estiver desconectada da divisão de trabalho concreta; e (iv) as relações sociais se baseiam, primordialmente, em uma relação de hierarquia, de poder e de dominação²⁶⁴.

De acordo com Bourdieu²⁶⁵, a dominação masculina está assegurada a ponto de prescindir de justificção, posto que é reproduzida nas práticas e discursos, como se evidência fosse:

A visão dominante da divisão sexual exprime-se nos discursos tais como os ditados, os provérbios, os enigmas, os cantos, os poemas ou nas representações gráficas tais como as decorações murais, os motivos das cerâmicas ou dos tecidos. Mas ela se exprime igualmente bem nos objetos técnicos ou nas práticas: por exemplo na estrutura do espaço, e em particular nas divisões interiores da casa ou na oposição entre a casa e o campo, ou ainda na organização do tempo, da jornada ou do ano agrário, e, mais amplamente, em todas as práticas, quase sempre ao mesmo tempo técnicas e rituais, e muito especialmente nas técnicas do corpo, posturas, maneiras, porte²⁶⁶.

Uma vez que essa divisão aparenta ser intrínseca à ordem das coisas, ao natural, normal ou inevitável, isso significa que está presente — em estado objetivado — no mundo social, bem como — em estado incorporado — nos hábitos, atuando como um princípio de visão e de divisão, adotando uma sistemática de categorias de percepção, pensamento e ação. Segundo o autor²⁶⁷, “esta experiência é a forma mais absoluta do reconhecimento da legitimidade: ela apreende o mundo social e suas divisões arbitrárias, a começar pela divisão socialmente construída entre os sexos, como naturais, evidentes, inelutáveis.”.

Engels, ao traçar a origem da família, associa a gênese da subordinação da mulher ao homem, a partir do início da propriedade privada. Para ele, no momento que esta foi criada, houve uma revolução na família. Ao homem era designada a tarefa de providenciar alimentação e confeccionar os instrumentos necessários para isso, de forma que o alimento e as ferramentas gerados por ele passavam a ser de sua propriedade. Nesse momento, o excedente da produção passou a pertencer ao homem; e a mulher tinha participação no consumo, mas não na propriedade. A divisão do trabalho na família era a base para a distribuição da propriedade entre o homem e mulher; divisão que continuava sendo a mesma, mas passou a transformar as

²⁶⁴ KERGOAT, Danièle. Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo. In: HIRATA, Helena (Org.) Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: UNESP, 2009, p. 71.

²⁶⁵ BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina. Tradução de Maria Helena Kühner. 2ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002., p. 137.

²⁶⁶ Ibidem, p. 137.

²⁶⁷ BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina. Tradução de Maria Helena Kühner. 2ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 137.

relações domésticas na medida em que se alterou a divisão do trabalho fora da família. Assim, o trabalho doméstico da mulher perdeu a importância em comparação ao trabalho produtivo do homem²⁶⁸.

Simone de Beauvoir, porém, contesta que essa mudança social não é suficiente para explicar a opressão da mulher. Segundo a autora, a divisão do trabalho por sexo poderia ter sido “uma associação amigável”. O fenômeno da dominação é explicado pela perspectiva da psicanálise como consequência do imperialismo da consciência humana, da procura irrefreada por realizar objetivamente sua soberania²⁶⁹. Nesse fenômeno, a mulher é colocada no papel do Outro, sendo aquilo que o homem aspira e não alcança, onde o homem projeta o que deseja e o que teme, o que ama e o que detesta²⁷⁰. Em suas palavras, Beauvoir descreve que:

Engels só explica incompletamente essa decadência. Não basta dizer que a invenção do bronze e do ferro modificou profundamente o equilíbrio das forças produtoras e que com isso se verificou a inferioridade da mulher; essa inferioridade não é suficiente em si para explicar a opressão que suportou. O que lhe foi nefasto foi o fato de que, não se tornando um companheiro de trabalho para o operário, ela se viu excluída do *mitsein* humano. O fato de a mulher ser fraca e com capacidade inferior de produção não explica a exclusão. Nela o homem não reconheceu um semelhante porque ela não partilhava sua maneira de trabalhar e de pensar, porque continuava escravizada aos mistérios da vida. Desde que não a adotava, desde que a mulher conservava a seus olhos a dimensão do Outro, o homem só podia tornar-se seu opressor. A vontade masculina de expansão e domínio transformou a incapacidade feminina em maldição. O homem quis esgotar as novas possibilidades oferecidas pelas novas técnicas: apelou para uma mão-de-obra servil, reduziu seu semelhante à escravidão. Sendo o trabalho dos escravos bem mais eficiente que o da mulher, esta perdeu o papel econômico que desempenhava na tribo. E, na sua relação com o escravo, o senhor encontrou uma confirmação de sua soberania mais radical do que na autoridade mitigada que exercia sobre a mulher. Sendo venerada e temida por sua fecundidade, sendo Outro que não o homem e participando do caráter inquietante do Outro, a mulher mantinha, de certa maneira, o homem na dependência dela no momento mesmo em que dele dependia. A reciprocidade da relação senhor-escravo existia atualmente para ela e com isso escapava à escravidão. O escravo não é protegido por nenhum tabu, não passa de um homem subjugado, não diferente mas inferior; o jogo dialético de sua relação com o senhor levaria séculos para se atualizar. No seio da sociedade patriarcal organizada, o escravo não passa de um animal com figura humana: o senhor exerce sobre ele uma autoridade tirânica. Com isso exalta-se o orgulho do senhor que o projeta contra a mulher. Tudo o que ganha, ganha contra ela; quanto mais poderoso se torna, mais ela decai. Particularmente, quando se torna proprietário do solo, é que reivindica também a propriedade da mulher²⁷¹.

A origem da submissão da mulher é retratada pela autora, portanto, a partir da junção dos aspectos da psique humana aos aspectos sociais; e, a partir do advento da propriedade

²⁶⁸ ENGELS, Friedrich. A origem da família, da propriedade privada e do Estado. Disponível em: < http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/hdh_engels_origem_propriedade_privada_estado.pdf> Acesso em: 05/10/2021.

²⁶⁹ BEAUVOIR, Simone de. O segundo sexo: fatos e mitos. Tradução de Sérgio Milliet. 4ª edição. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970, p. 77.

²⁷⁰ Ibidem, p. 224.

²⁷¹ BEAUVOIR, Simone de. O segundo sexo: fatos e mitos. Tradução de Sérgio Milliet. 4ª edição. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970, p. 98.

privada, o destino da mulher atrela-se a esta ao longo dos séculos: “em grande parte, sua história confunde-se com a história da herança”²⁷².

Nesse passo, Silvia Federici²⁷³ explica que, com o fim da economia de subsistência predominante na Europa pré-capitalista, a unidade entre produção e reprodução, comum às sociedades baseadas na produção para o uso, chegou ao fim, ao passo em que essas atividades passaram a se tornar portadoras de outras relações sociais, sexualmente diferenciadas. No novo regime monetário, apenas a produção para o mercado era compreendida como criadora de valor, enquanto a reprodução do trabalhador passou a ser considerada irrelevante, sem valor do ponto de vista econômico e, conseqüentemente, deixou de ser considerada um trabalho. Assim, a força de trabalho realizada no âmbito doméstico passou por dois processos mútuos: (i) a sua invisibilização na função de acumulação do capital e enquanto importância econômica; e (ii) a sua mistificação como vocação natural designada ao trabalho das mulheres.

Tais mudanças históricas chegaram ao auge no século XIX, onde surge a figura da dona de casa em tempo integral, redefinindo novamente a posição das mulheres na sociedade e com relação aos homens²⁷⁴.

Com a consolidação do capitalismo industrial, houve a realocação física da produção econômica, provocada pela expansão do sistema fabril e, ao mesmo passo, a revalorização generalizada da produção necessária ao novo sistema econômico. Isto é, os bens produzidos em casa tinham valor na medida em que satisfaziam as necessidades básicas da família; mas, em contraponto, as mercadorias produzidas em fábricas detinham valor de troca, com poder de satisfazer as demandas por lucro dos empregadores. Assim, a revalorização da produção econômica desvelou duas divisões: a distinção física entre casa e fábrica, e a separação estrutural entre a economia familiar doméstica e a economia voltada ao lucro do capitalismo. Por consequência, uma vez que as tarefas domésticas não produziam lucro, o trabalho doméstico foi considerado uma forma inferior de trabalho, em comparação à atividade assalariada capitalista²⁷⁵.

A divisão sexual do trabalho que emergiu nesse período tanto sujeitou as mulheres ao trabalho reprodutivo, como aumentou sua dependência em relação aos homens, dando margem para que o Estado e os empregadores dispusessem do “salário masculino” como instrumento

²⁷² Ibidem, p. 102.

²⁷³ FEDERICI, Silvia. *Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Tradução do coletivo Sycorax. São Paulo: Editora Elefante, 2004, p. 127.

²⁷⁴ Ibidem, p. 133.

²⁷⁵ DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. Tradução de Heci Regina Candiani. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 241.

para comandar o trabalho das mulheres. Dessa maneira, a distinção entre produção de mercadorias e reprodução da força de trabalho também possibilitou o desenvolvimento de um uso especificamente capitalista do salário e dos mercados como meio para a acumulação de trabalho não-remunerado²⁷⁶.

Nesse momento histórico, as mulheres que tentassem se inserir na vida pública tornavam-se alvo de uma cisão moral que lhes negava esse direito, o mercado de trabalho as marginalizava e desqualificava sua atuação, havia forte desvalorização comparada à mão de obra masculina. Assim, viu-se surgir a categoria da mulher assalariada que, além do trabalho exacerbado e explorado pelo capital, detinha uma dupla jornada de trabalho, uma vez que jamais se desincumbiu das tarefas domésticas²⁷⁷.

Em conclusão, o sistema capitalista necessita do trabalho doméstico não remunerado como base para sustentar a produção e acumulação, como defendem Federici²⁷⁸ — ao dizer que o processo de degradação social das mulheres, ocorrido na transição do feudalismo para o capitalismo, foi fundamental para a acumulação do capital— e Pateman²⁷⁹ — ao sustentar que o domínio público e a liberdade civil têm como alicerce a ordem social patriarcal. Nesse sentido, Nogueira acrescenta que o capital refreia a libertação da mulher, pois utiliza-se de sua dominação:

O capital se opõe ao processo de emancipação da mulher, visto que ele necessita, para a preservação do seu sistema de dominação, do trabalho feminino, tanto no espaço produtivo como no reprodutivo, preservando, em ambos os casos, os mecanismos estruturais que geram a subordinação da mulher. É por essa razão que é possível afirmar que a articulação entre a esfera da produção e a esfera da reprodução ocorre baseada na lógica da divisão sócio-sexual do trabalho existente tanto no mundo assalariado como na família patriarcal²⁸⁰.

Porém, em via de mão dupla, a divisão do trabalho é também o que define o gênero e a dominação, na medida em que determina os papéis sociais de “homem” e “mulher”. É o que dispõe Maruani²⁸¹, para quem “a divisão sexual dos empregos constrói o gênero”; e o que sustenta Beauvoir²⁸², ao afirmar que o corpo da mulher não basta para defini-la, porquanto só

²⁷⁶ FEDERICI, Silvia. *Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Tradução do coletivo Sycorax. São Paulo: Editora Elefante, 2004., p. 133.

²⁷⁷ DUARTE, Giovana. SPINELLI, Leticia Machado. Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. *Revista Sociais & Humanas*, v. 32, n. 2, pp. 126-145, jun-2019, p. 135.

²⁷⁸ FEDERICI, Silvia. *Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Tradução do coletivo Sycorax. São Paulo: Editora Elefante, 2004, p. 134.

²⁷⁹ PATEMAN, Carole. *O contrato sexual*. Tradução de Marta Avanci. São Paulo: Paz e Terra, 1993, p. 19.

²⁸⁰ NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. *Revista Aurora*, v. 4, n. 6, ago. 2010, p. 61.

²⁸¹ MARUANI, Margaret. Emprego. In: HIRATA, Helena (Org.) *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: UNESP, 2009, p. 85.

²⁸² BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo: fatos e mitos*. Tradução de Sérgio Milliet. 4ª edição. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970, p. 57.

adquire realidade vivida quando é assumido pela consciência, por meio das ações, e no seio de uma sociedade.

Há dois princípios norteadores para a divisão social do trabalho: o da separação — segundo o qual há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres — e o da hierarquização — o trabalho de um homem tem mais valor do que o de uma mulher. Esses princípios utilizam-se de um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista, a qual relega o gênero ao sexo biológico, ao mesmo passo em que reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuais, ou seja, que remetem à dita finalidade natural da espécie²⁸³.

3.1.2. *O público e o privado*

Como visto, os trabalhos designados aos homens estão associados ao que se denomina de esfera pública; enquanto as tarefas atribuídas às mulheres são categorizadas dentro do que se refere à esfera privada. Nas palavras de Michelle Perrot²⁸⁴, “para os homens, o público e o político, seu santuário. Para as mulheres, o privado e seu coração, a casa.”

A distinção entre as esferas pública e privada remonta historicamente à Grécia Antiga, encontrada principalmente na filosofia aristotélica, para quem essa separação relaciona-se com outras duas dicotomias: (i) necessidade e liberdade; e (ii) relações políticas e relações naturais²⁸⁵.

No primeiro par antagônico, a necessidade caracteriza os relacionamentos humanos centrados na reprodução física e na manutenção material dos seres humanos, além da produção de objetos; já a liberdade tem o sentido de emancipação das necessidades da existência, podendo o homem livre transferir a outrem — mulheres ou escravos — o encargo destas²⁸⁶.

No segundo, conforme Aristóteles, as relações políticas são a finalidade da humanidade, porquanto o ser humano é o que se chama de *zoon politikon*; e, por sua vez, as relações naturais — o casal, a família, e o clã — têm em comum o fato de proverem a manutenção da vida, pela procriação, pela produção material e pela guerra e divisão do trabalho, respectivamente²⁸⁷.

²⁸³ KERGOAT, Danièle. Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo. In: HIRATA, Helena (Org.) Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: UNESP, 2009, pp. 67-68.

²⁸⁴ PERROT, Michelle. Mulheres Públicas. Tradução de Roberto Leal Ferreira. Editora Unesp, São Paulo, 1998, p. 10.

²⁸⁵ LAMOUREUX, Diane. Público/privado. In: HIRATA, Helena (Org.) Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: UNESP, 2009, p. 209.

²⁸⁶ Ibidem, p. 2019.

²⁸⁷ LAMOUREUX, Diane. Público/privado. In: HIRATA, Helena (Org.) Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: UNESP, 2009, p. 209.

Em uma redefinição moderna dos termos “público” e “privado”, foram reformuladas as noções de esferas separadas, sendo que a cisão passa a ter a função essencial de interditar o acesso das mulheres ao universo político, bem como introduzir o mercado de trabalho no domínio público como um duplo padrão sexuado²⁸⁸.

A história, então, passou a ser contada a partir da forma da sociedade civil e do direito político, fundada por meio de um contrato original. É com base neste que se explica a autoridade legal do Estado, a legislação civil e a própria legitimidade do governo civil moderno. No entanto, Carole Pateman²⁸⁹ frisa que, enquanto a ideia do contrato social é repassada, há um silenciamento do que chama de contrato sexual. Segundo a autora, o contrato original é um pacto sexual-social, mas a história do contrato sexual tem sido sufocada. Essa história, por sua vez, trata o direito político enquanto direito patriarcal ou instância do sexual, mas também é parte da gênese do direito político: “a nova sociedade civil criada através do contrato original é uma ordem social patriarcal.”²⁹⁰. Nas palavras de Pateman,

a dominação dos homens sobre as mulheres e o direito masculino de acesso sexual regular a elas estão em questão na formulação do pacto original. O contrato social é uma história de liberdade, o contrato sexual é uma história de sujeição. O contrato original cria ambas, a liberdade e a dominação. A liberdade do homem e a sujeição da mulher derivam do contrato original e o sentido da liberdade civil não pode ser compreendido sem a metade perdida da história, que revela como o direito patriarcal dos homens sobre as mulheres é criado pelo contrato. A liberdade civil não é universal — é um atributo masculino e depende do direito patriarcal²⁹¹.

Assim, o pacto original é, simultaneamente, um contrato sexual e um contrato social: é sexual no sentido de patriarcal, ou seja, cria o direito político dos homens sobre as mulheres, bem como estabelece um acesso sistemático dos homens aos corpos das mulheres. Esse contrato, portanto, é o meio pelo qual se constitui o patriarcado moderno²⁹².

Todavia, as mulheres não são dotadas do pressuposto do estado natural de que todos os homens nascem livres, iguais entre si; ao contrário, as mulheres não participam do contrato original enquanto partes, elas são o objeto do contrato²⁹³.

²⁸⁸ LAMOUREUX, Diane. Público/privado. In: HIRATA, Helena (Org.) Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: UNESP, 2009, p. 209.

²⁸⁹ PATEMAN, Carole. *O contrato sexual*. Tradução de Marta Avanci. São Paulo: Paz e Terra, 1993, pp. 15-16.

²⁹⁰ *Ibidem*, p. 16.

²⁹¹ PATEMAN, Carole. *O contrato sexual*. Tradução de Marta Avanci. São Paulo: Paz e Terra, 1993, pp. 16-17.

²⁹² *Ibidem*, pp. 16-17.

²⁹³ PATEMAN, Carole. *O contrato sexual*. Tradução de Marta Avanci. São Paulo: Paz e Terra, 1993, p. 21.

Nesse passo, a história do contrato social é tida como um relato da construção da esfera pública da liberdade civil; já o que seria a esfera privada — sobretudo o casamento e o contrato matrimonial — não é encarada como politicamente relevante. Com isso, insurge-se a falácia de que os contratos sexual e social são dois completamente distintos, apesar de relacionados, e que o primeiro diz respeito à esfera privada, de forma que o patriarcado seria irrelevante para o mundo público. De maneira oposta, porém, o direito patriarcal se propaga por toda a sociedade civil, as chamadas duas esferas (pública e privada) são separáveis e inseparáveis ao mesmo tempo. Isso porque o domínio público não pode ser plenamente compreendido destituído da esfera privada e, concomitantemente, o sentido do contrato original é desvirtuado sem as duas metades da história: “a liberdade civil depende do direito patriarcal”²⁹⁴.

Em suma, as teorias modernas do contrato social levam à uma definição da esfera pública centrada em um indivíduo demarcado pela independência, responsabilidade e razão. Enquanto isso, a esfera privada é reduzida à intimidade e à família, uma vez que a economia moderna sai da esfera doméstica para tornar-se social, a partir do duplo mecanismo do mercado e da divisão social do trabalho²⁹⁵.

Como será visto a seguir, a divisão sexual do trabalho é dotada de ampla plasticidade, sendo transformada conforme o cenário econômico e social do mercado no qual está inserida. Nesse sentido, a separação entre os domínios público e privado por ora estreita-se, por ora alarga-se. No entanto, no cenário atual, pós Revolução Tecnológica e sobretudo na análise da perspectiva das mulheres em *home office*, muitas vezes os âmbitos público e privado se imbricam tão intimamente que é impossível distingui-los.

3.1.3. *Novas configurações da divisão sexual do trabalho*

Ao analisar que o trabalho doméstico da mulher perdia importância na medida em que era valorizado o trabalho produtivo do homem, Engels elucubrou que a emancipação da mulher e sua equiparação ao homem somente seriam possíveis quando a mulher pudesse participar, em grande escala, da produção:

(...). Isso demonstra que a emancipação da mulher e sua equiparação ao homem são e continuarão sendo impossíveis, enquanto ela permanecer excluída do trabalho produtivo social e confinada ao trabalho doméstico, que é um trabalho privado. A emancipação da mulher só se torna possível quando ela pode participar em grande escala, em escala social, da produção, e quando o trabalho doméstico lhe toma apenas um tempo insignificante. Esta condição só pode ser alcançada com a grande indústria

²⁹⁴ Ibidem, p. 28.

²⁹⁵ LAMOUREUX, Diane. Público/privado. In: HIRATA, Helena (Org.) Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: UNESP, 2009, p. 210.

moderna, que não apenas permite o trabalho da mulher em grande escala, mas até o exige, e tende cada vez mais a transformar o trabalho doméstico privado em uma indústria pública²⁹⁶.

Em outras palavras, a ideia central era que a libertação da mulher da esfera privada se daria com a sua inserção na esfera pública, o que Engels previa que somente seria alcançado com o avanço da indústria. No entanto, mesmo a inserção das mulheres no mercado de trabalho assalariado nas fábricas, a partir dos anos 1820, não emancipou a mulher, porque o labor exercido pelas mulheres — ainda que no espaço público — era desvalorizado e a mão de obra extremamente explorada, com jornadas incrivelmente longas (de doze, catorze e até dezesseis horas por dia); condições de trabalho desumanas, com alojamentos lotados, pouquíssimo tempo para as refeições²⁹⁷; e salários reduzidos a uma parcela ínfima do valor pago aos homens pelo mesmo serviço²⁹⁸. Concomitantemente, o trabalho reprodutivo teve sua importância econômica invisibilizada e mistificada como vocação natural das mulheres, fazendo com que o labor realizado no âmbito doméstico permanecesse sob responsabilidade destas²⁹⁹.

Dessa forma, os avanços industriais, o amplo desenvolvimento tecnológico, e a transformação dos modos de produção, diferentemente do que o previsto por Engels, não foram capazes de promover a equidade entre os gêneros. Isso porque a divisão sexual do trabalho é um fenômeno histórico, mutável, que se transforma de acordo com a sociedade na qual se insere. Dessa forma, na sociedade capitalista, o trabalho doméstico permanece predominantemente sob a responsabilidade das mulheres, quer estejam inseridas no espaço produtivo, quer não³⁰⁰.

Segundo o IPEA³⁰¹, “a responsabilização das mulheres pelo trabalho doméstico não remunerado segue sendo o padrão predominante na sociedade brasileira.”. Nessa senda, mais de 90% das mulheres declararam realizar atividades domésticas — essa proporção manteve-se praticamente inalterada ao longo do período (variando entre 94% e 91%) —; e, no caso dos

²⁹⁶ ENGELS, Friedrich. A origem da família, da propriedade privada e do Estado. Disponível em: < http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/hdh_engels_origem_propriedade_privada_estado.pdf:> Acesso em: 05/10/2021, p. 58. ENGELS, Friedrich. A origem da família, da propriedade privada e do Estado. Disponível em: < http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/hdh_engels_origem_propriedade_privada_estado.pdf:> Acesso em: 05/10/2021.

²⁹⁷ DAVIS, Angela. Mulheres, raça e classe. Tradução de Heci Regina Candiani. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 72.

²⁹⁸ FEDERICI, Silvia. Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva. Tradução do coletivo Sycorax. São Paulo: Editora Elefante, 2004, p. 133.

²⁹⁹ Idem.

³⁰⁰ NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. Revista Aurora, v. 4, n. 6, ago. 2010, p. 59.

³⁰¹ IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf. Acesso em: 02/10/2021, p. 4.

homens, passa de 46%, em 1995, a 53%, em 2015, a proporção dos que realizam afazeres domésticos.

Outrossim, os dados demonstram que, nos últimos vinte anos, houve uma significativa redução na quantidade de horas dedicadas aos afazeres domésticos pelas mulheres (menos de 6 horas semanais); porém, o tempo médio gasto pelos homens manteve-se estável. Assim, não se pode afirmar que haja indícios de uma nova configuração domiciliar na divisão de tarefas³⁰². A redução pode ser explicada pela ampliação do acesso a alguns eletrodomésticos, como máquina de lavar roupa³⁰³, aspirador de pó, entre outros.

Ainda, salienta-se que o exercício de atividade remunerada não interfere na assunção da responsabilidade de atividades domésticas pelas mulheres, embora reduza-se a quantidade de horas dedicadas a elas³⁰⁴. Conforme o Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, de 1995 a 2015, do IPEA,

as mulheres ocupadas continuam se responsabilizando pelo trabalho doméstico não-remunerado, o que leva à chamada “dupla jornada”. Esta pode ser mensurada pela jornada total de trabalho, que considera a soma do tempo dedicado ao trabalho remunerado com o tempo dedicado ao trabalho doméstico não-remunerado (aos afazeres domésticos), partindo do pressuposto de que ambos produzem bens e/ou serviços necessários para toda a sociedade³⁰⁵.

Destarte, em 2015, apurou-se que a jornada média semanal das mulheres era de 53,6 horas semanais; e a dos homens, 46,1. Isto é, a quantidade de horas semanais média trabalhada pelas mulheres superava em 7,5 horas a dos homens³⁰⁶. E, em 2016, o IBGE constatou que, no que diz respeito ao número médio de horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, por sexo, as mulheres dedicaram cerca de 73% a mais de horas do que os homens (18,1 horas contra 10,5 horas)³⁰⁷.

Na segmentação por regiões do país, extrai-se que no Nordeste é onde se verifica a maior discrepância entre horas designadas ao trabalho doméstico não remunerado: os homens dedicam 10,5 horas semanais, contra 19,0 horas empenhadas pelas mulheres. Em sequência

³⁰² Idem.

³⁰³ Entre 1995 e 2015, por exemplo, observa-se uma ampliação de 26,5% para 61,1% na proporção de domicílios com máquina de lavar roupa.

³⁰⁴ IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf. Acesso em: 02/10/2021, p. 5.

³⁰⁵ Ibidem, p. 4.

³⁰⁶ IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf. Acesso em: 02/10/2021, p. 4.

³⁰⁷ IBGE. Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres do Brasil. 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 02/10/2021, p. 3.

vêm as regiões do Sudeste (com 7,7 horas semanais de diferença entre os sexos), Centro-Oeste (7,1 horas de diferença) e Norte e Sul (empatados com 7 horas de discrepância)³⁰⁸.

É necessário também verificar o indicador referente à proporção de ocupados em trabalho por tempo parcial, por sexo. Isso porque a questão da carga horária torna-se um fator fundamental no diferencial de inserção ocupacional entre homens e mulheres determinado pela divisão sexual do trabalho: porque as mulheres têm de conciliar trabalho remunerado com os afazeres domésticos e cuidados, frequentemente laboram em ocupações com carga horária reduzida. Nesse campo, tem-se que 25,0% das mulheres brancas e 31,3% das mulheres pretas ou pardas são ocupadas em trabalho por tempo parcial, comparadas a 11,9% entre os homens brancos e 16,0%, entre homens pretos ou pardos³⁰⁹.

Já em relação aos rendimentos médios do trabalho, as mulheres continuaram recebendo aproximadamente $\frac{3}{4}$ do que os homens recebem: os rendimentos habituais médios mensais entre homens eram de R\$ 2.306,00, e entre mulheres, de R\$ 1.764,00. Esse resultado pode ser explicado pela natureza dos postos de trabalho ocupados pelas mulheres — que ocupam bem menos da metade dos cargos gerenciais³¹⁰ —; bem como pela maior proporção de mulheres dedicadas ao trabalho em tempo parcial³¹¹.

Especificamente no Distrito Federal, em 2017, mais de 90% das mulheres em todas as faixas etárias afirmaram realizar tarefas domésticas no próprio domicílio. Já para os homens, a proporção variou de acordo com os grupos de idade, indo de 68,1% entre os meninos de 10 a 14 anos a 92,8% entre os homens de 30 a 59 anos (ressalta-se que, em contraposição, 97,3% das mulheres dessa faixa etária realizam esse tipo de tarefa)³¹².

Ainda, as mulheres executam mais atividades da casa do que os homens em praticamente todas as categorias levantadas, sendo a maior diferença por gênero é encontrada

³⁰⁸Idem.

³⁰⁹ IBGE. Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres do Brasil. 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 02/10/2021, p. 4.

³¹⁰ Apesar de as mulheres deterem graus mais altos de escolaridade em comparação aos homens, verificou-se que, em 2016, 60,9% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens, contra 39,1% ocupados por mulheres. Também na análise da vida pública e espaços de tomada de decisão, em 2017, 10,5% dos assentos da câmara dos deputados no Brasil eram ocupados por mulheres, porcentagem que subia para 16,0% dentre os senadores. No mundo, estas detinham, em média, 23,6% dos assentos. Ainda, nos cargos ministeriais do governo brasileiro em 2017, ocupavam apenas 7,1% dos postos.

(IBGE. Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres do Brasil. 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 02/10/2021, pp. 1-9)

³¹¹ IBGE. Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres do Brasil. 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 02/10/2021, pp. 4-5.

³¹² CODEPLAN. Retratos Sociais DF 2018. As mulheres do Distrito Federal: desigualdade, inserção no mercado de trabalho e cuidados com a casa e a família. Brasília-DF, março de 2020. Disponível em: <https://www.codeplan.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/02/Estudo-Retratos-Sociais-DF-2018-As-mulheres-do-DF-desigualdade-inser%C3%A7%C3%A3o-no-mercado-de-trabalho-e-cuidados-com-a-casa-e-a-fam%C3%ADlia.pdf>. Acesso em: 02/10/2021, p. 25.

nas tarefas de preparar ou servir alimentos, arrumar a mesa ou lavar a louça: 93,9% das mulheres, para 67,2% dos homens de 30 a 59 anos; 86,4% das mulheres e 61,3% dos homens de 20 a 29 anos; e 97,5% das mulheres e 53,5% dos homens de 60 anos ou mais³¹³.

Existe apenas uma atividade realizada pelos homens em maior proporção do que pelas mulheres: os pequenos reparos ou manutenção do domicílio, do automóvel, de eletrodomésticos ou outros equipamentos. A maior diferença nesta categoria está no grupo de 30 a 59 anos, sendo que destes, 60,0% dos homens e 37,7% afirmaram fazer essas tarefas³¹⁴.

Quanto ao tempo dispendido, verificou-se que os homens do Distrito Federal trabalham 8,9 horas semanais, em média, em atividades domésticas. Já as mulheres dedicam 20,7 horas semanais, em média, para esses afazeres³¹⁵.

O próprio modo de produção capitalista é edificado a partir da repartição dos lugares e tempos da produção e da reprodução. Logo, aquilo que se denomina “trabalho doméstico” consiste em uma forma histórica particular do trabalho reprodutivo, indissociável da sociedade salarial³¹⁶.

Silvia Federici³¹⁷, por sua vez, atribui ao trabalho doméstico outro significado. Para a autora, trata-se da “manipulação mais disseminada e da violência mais sutil que o capitalismo já perpetuou contra qualquer setor da classe trabalhadora”. A razão para isso é que, embora no seio do capitalismo, todo o trabalhador sofra manipulação e exploração, e o salário seja apenas uma parcela ínfima do lucro, pode-se reconhecer que há, no mínimo, uma contraprestação: trabalha-se para o recebimento do salário, ou seja, faz-se parte de um contrato social. A partir disso, é possível barganhar e lutar contra os termos e a quantidade dessa verba.

Como explica Federici, quando se trata do trabalho doméstico, entretanto, não só é negado um salário, como também se criou uma fantasia de que este seria um atributo natural da psique e personalidade femininas, um ato de amor, uma aspiração da natureza feminina, ou seja, jamais foi reconhecido enquanto trabalho³¹⁸. Em suas palavras:

Devemos admitir que o capital tem sido muito bem-sucedido em esconder nosso trabalho. Ele criou uma verdadeira obra-prima à custa das mulheres. Ao negar um

³¹³ Ibidem, p. 25.

³¹⁴ CODEPLAN. Retratos Sociais DF 2018. As mulheres do Distrito Federal: desigualdade, inserção no mercado de trabalho e cuidados com a casa e a família. Brasília-DF, março de 2020. Disponível em: <https://www.codeplan.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/02/Estudo-Retratos-Sociais-DF-2018-As-mulheres-do-DF-desigualdade-inser%C3%A7%C3%A3o-no-mercado-de-trabalho-e-cuidados-com-a-casa-e-a-fam%C3%ADlia.pdf>. Acesso em: 02/10/2021, p. 25.

³¹⁵ Ibidem, p. 29.

³¹⁶ KERGOAT, Danièle. Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo. In: HIRATA, Helena (Org.) Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: UNESP, 2009, pp. 73-74.

³¹⁷ FEDERICI, Silvia. O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Editora Elefante, 2019, p. 42.

³¹⁸ Ibidem, p. 43.

salário ao trabalho doméstico e transformá-lo em um ato de amor, o capital matou dois coelhos com uma cajadada só. Primeiramente, ele obteve uma enorme quantidade de trabalho quase de graça e assegurou-se de que as mulheres, longe de lutar contra essa situação, procurariam esse trabalho como se fosse a melhor coisa da vida (as palavras mágicas: “sim, querida, você é uma mulher de verdade”). Ao mesmo tempo, o capital também disciplinou o homem trabalhador, ao tornar “sua” mulher dependente de seu trabalho e de seu salário, e o aprisionou nessa disciplina, dando-lhe uma criada, depois de ele próprio trabalhar bastante na fábrica ou no escritório³¹⁹.

Desse modo, a autora³²⁰ demonstra que a reorganização do trabalho produtivo em uma base de mercado, a “globalização do cuidado”, a “tecnologização do trabalho reprodutivo” não foram capazes de emancipar a mulher ou eliminar a exploração inerente ao trabalho reprodutivo.

A esfera privada de trabalho — designada às mulheres pela divisão sexual do trabalho, e caracterizada como trabalho não produtivo, isto é, não criador de valor — é invisibilizada face à sociedade e aos homens, que não se responsabilizam por esse tipo de tarefa. Assim, na condição de sujeitas de ações “invisíveis”, mas objetivando o trabalho remunerado para incremento da renda familiar, as mulheres se deslocaram da esfera privada para a esfera pública de trabalho. Porém, esse deslocamento não implica o exercício do labor em uma esfera, em detrimento da outra. A partir do momento em que a mulher exerce trabalho externo, remunerado, ela não se desonera do trabalho não pago do lar. Por consequência, passa a ter uma dupla jornada de trabalho — a soma dos labores das esferas pública e privada³²¹.

Lisiana Silva chama de “cilada da igualdade” a inserção das mulheres no mercado de trabalho, exercendo as mesmas atividades remuneradas que os homens e lutando pelos mesmos salários, quando, simultaneamente, dentro do âmbito da família, é das mulheres a responsabilidade por todo o labor doméstico:

Às mulheres é imposta a responsabilidade de reproduzir e cuidar do corpo social que mantém o sistema capitalista em funcionamento e ainda desempenhar o trabalho produtivo mais desvalorizado e precarizado desse sistema, levando-as a cair no que chamamos popularmente de “cilada da igualdade”, quando as mulheres no mundo do trabalho procuram desempenhar atividades iguais às dos homens, lutando por empregos e salários iguais, mas no ambiente privado continuam sendo as responsáveis por todo o trabalho doméstico e criação e cuidados da família. Ou seja, elas têm uma dupla jornada de trabalho, revelando com isso como a Feminização do Trabalho pode ser extremamente injusta socialmente se não for acompanhada de medidas de reconhecimento cultural e amparo social³²².

³¹⁹ FEDERICI, Silvia. O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Editora Elefante, 2019, p. 41.

³²⁰ Ibidem, p. 31.

³²¹ SANTOS, Taysa Silva. MAIA, Suzana. A condição feminina: dupla jornada de trabalho. III Simpósio Mineiro de Assistentes Sociais. In: III Simpósio Mineiro de Assistentes Sociais. Expressões socioculturais da crise do capital e as implicações para a garantia dos direitos sociais e para o Serviço Social. Belo Horizonte, 2012.

³²² SILVA, Lisiana Lawson Terra da. Mulheres e o mundo do trabalho: a infundável dupla jornada feminina. Revista Eletrônica Interações Sociais – REIS, v. 3, n. 1, pp. 120-131, jan-jun. 2019, p. 129.

Retomando a ideia de historicidade plástica dessa divisão sexual do labor, verifica-se que suas modalidades concretas variam plenamente no tempo e se adaptam às novas configurações de produção. O que permanece estável não são as situações, e sim a distância entre os grupos de gênero³²³.

As mulheres, em uma perspectiva global, ainda realizam a maior parte do trabalho doméstico não remunerado em todos os países. Mais do que isso, Federici ainda aponta um aumento na quantidade desse trabalho doméstico não pago realizado pelas mulheres, mesmo quando elas realizam um trabalho fora de casa. Para explicar esse fenômeno, elencou três fatores³²⁴.

O primeiro deles foi que as mulheres atuaram como “amortecedores da globalização econômica”, uma vez que tiveram que compensar com seu trabalho a deterioração das condições econômicas geradas pela liberalização da economia mundial, bem como pelo crescente desinvestimento dos Estados na reprodução da forma de trabalho, o que se observa especialmente nos países em que o Estado cortou gastos em saúde, educação, infraestrutura e necessidades básicas³²⁵.

O segundo fator já denunciado pela autora foi justamente a expansão da modalidade do trabalho domiciliar, que à época se iniciava, parcialmente em decorrência da desconcentração da produção industrial, e, em parte, pela propagação do trabalho informal. O que se observou foi que o trabalho domiciliar é uma estratégia capitalista de longo prazo, e, na medida em que o labor é atraído para o lar, junto ao trabalho doméstico não remunerado, os empregadores invisibilizam-no, minam as possibilidades de sindicalização, e rebaixam os salários ao mínimo³²⁶.

Além disso, a opção por esse tipo de trabalho pode ser tida pelas mulheres, inicialmente, pela promessa de reconciliação da obtenção da renda com o cuidado de sua casa; contudo, o resultado final é um aprisionamento a um trabalho que proporciona salários muito abaixo do salário médio que seria pago, caso o labor se desse em ambiente formal, e a reprodução de uma divisão sexual do trabalho que arraiga as mulheres ainda mais nas atividades domésticas³²⁷.

³²³ HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007, p. 600.

³²⁴ FEDERICI, Silvia. O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Editora Elefante, 2019, p. 226.

³²⁵ Ibidem, p. 226.

³²⁶ FEDERICI, Silvia. O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Editora Elefante, 2019, p. 226.

³²⁷ Ibidem, p. 226.

O terceiro e último motivo citado por Federici³²⁸ é que o crescimento do emprego feminino e a reestruturação da produção não eliminaram as hierarquias de gênero no trabalho. Nesse âmbito, anotou que, mesmo em períodos de aumento do desemprego masculino, as mulheres seguiam ganhando apenas uma fração dos salários dos homens. Adicionalmente, houve também crescimento da violência masculina contra as mulheres, explicada em partes pelo medo da competição econômica, além da frustração experimentada por parcela dos homens ao não serem capazes de cumprir seus papéis como provedores da família e, ainda mais, pelo fato de que, com a inserção da mulher no mercado, os homens passariam a ter menos controle sobre o seu corpo e trabalho.

Na sociedade atual, a divisão sexual do trabalho apresenta como uma de suas principais características, portanto, a reorganização simultânea do trabalho no campo assalariado e no campo doméstico³²⁹.

De acordo com Hirata e Kergoat³³⁰, uma outra tendência que se observa mundialmente em decorrência dessa cisão é um duplo movimento de mascaramento e de atenuação das tensões dos casais burgueses, acompanhada de uma acentuação das clivagens objetivas entre mulheres: ao mesmo passo em que cresce o número de mulheres em profissões de nível superior, aumenta também o de mulheres em situação precária, notadamente o desemprego e a informalidade. Isso porque, para realizar seu trabalho profissional, as mulheres em classes altas externalizam o seu trabalho doméstico, repassando-o à outras mulheres em situação precária.

Feita esta breve introdução às condições e tendências atuais do trabalho feminino, passa-se à análise de como estes fenômenos foram modificados (ou, em verdade, ampliados), no cenário da pandemia da Covid-19.

3.2. O trabalho das mulheres no contexto da pandemia da Covid-19

A pesquisa “Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia”, realizada entre 27/04/2020 e 11/05/2020, detectou que, no auge do isolamento social no Brasil, 53% das mulheres entrevistadas afirmaram que seguiam trabalhando em suas casas, com a manutenção

³²⁸ FEDERICI, Silvia. O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Editora Elefante, 2019, p. 226.

³²⁹ HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007, p. 602.

³³⁰ Ibidem, pp. 602-603.

do salário. Para 8% delas, o trabalho à distância era inviável, não podendo ser realizado naquele contexto, mas seguiam sendo remuneradas³³¹.

Por outro lado, as que tiveram prejuízo de renda e estavam, naquele momento, sem trabalho remunerado somaram cerca de 16% das entrevistadas, demonstrando o impacto da crise sanitária na renda familiar e na capacidade de sustento do lar³³². No Relatório “Sem Parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia”, constatou-se que:

Embora renda seja um direito, esta pesquisa mostra que há uma dinâmica de sustentação das casas brasileiras onde o trabalho delas realizado a partir do domicílio, seja como donas de casa ou incluindo alguma remuneração, é muito presente. Essas mulheres são 23% na pesquisa, e afirmam que “a situação de trabalho se mantém porque já trabalhavam de casa ou eram donas de casa”. Se o impacto da pandemia do coronavírus no acesso à renda pelas mulheres depende em parte do tipo de atividade realizada e das relações de trabalho pré-estabelecidas, há algo inerente a esse momento: uma alta percepção do risco. A leitura de que há a possibilidade de gastos essenciais não serem cobertos por conta do contexto de crise e isolamento social é feita por 40% das mulheres, a maioria delas negra (22%)³³³.

Foi percebido pelas mulheres, também, a alta do custo de manutenção da casa, mesmo pela porcentagem daquelas que afirmou que o sustento do lar não estava em risco; isso em razão da maior presença dos moradores no domicílio e pelo funcionamento da casa³³⁴.

Ademais, 35,7% das mulheres participantes eram as únicas responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado em suas casas. Sobre esse ponto, é necessário verificar as dinâmicas de organização ou reorganização do trabalho doméstico durante a pandemia: 64% das mulheres assinalaram que, no período de isolamento social, a distribuição de tarefas manteve-se a mesma; 23% avaliaram que a participação de outras pessoas no trabalho doméstico e de cuidado diminuiu; e 13% consideraram que aumentou. O fator da renda também é contributivo para o padrão de respostas nessa seara: a percepção da diminuição da participação de outras pessoas no trabalho doméstico alcança 29% entre as entrevistadas cuja renda familiar é de 3 a 5 salários mínimos; e, de maneira oposta, o aumento da participação alcança 18% entre aqueles cuja renda familiar é superior a 10 salários mínimos³³⁵.

³³¹ GÊNERO E NÚMERO. SOF SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 02/10/2020, p. 24.

³³² Ibidem.

³³³ GÊNERO E NÚMERO. SOF SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 02/10/2020, p. 24.

³³⁴ Ibidem, p. 26.

³³⁵ GÊNERO E NÚMERO. SOF SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 02/10/2020, pp. 36-37.

Segundo a pesquisa, as mulheres que afirmaram seguir as medidas de isolamento social identificaram intensificação do trabalho doméstico e de cuidado. Para aquelas que passaram a trabalhar em casa, com manutenção do salário, o percentual que indicou que as tarefas de preparar alimentos, lavar louça e limpar o domicílio “aumentaram muito” (respectivamente 57%, 57% e 52,4%) foi superior. Contudo, essa intensificação também foi notada pelas mulheres que já trabalhavam em casa, cuja situação de trabalho se manteve. Isso devido ao aumento da demanda por essas atividades, considerando que os demais membros da família também se encontram no domicílio cumprindo as medidas de isolamento social. A diferença de respostas entre as mulheres que foram postas em regime domiciliar e as que permaneceram, foi de que as primeiras assinalaram que a intensidade das tarefas “aumentou muito”; e as segundas selecionaram a resposta de que “aumentou”³³⁶.

Outrossim, entre as mulheres que estão conseguindo fazer o isolamento social, 24,5% disseram que a participação de outras pessoas nas tarefas de casa diminuiu, enquanto 15% afirmaram que aumentou. A percepção de diminuição foi mais atrelada àquelas que permaneceram em casa, com manutenção do salário, porém cujo trabalho remunerado não pode ser exercido à distância (41%); já para aquelas cuja situação de trabalho não se alterou (seja por já trabalharem em *home office* ou por serem donas de casa), 29% considerou que a participação de outras pessoas diminuiu³³⁷.

A manutenção da distribuição pode conviver com o aumento da sobrecarga das mulheres, se considerarmos que a intensificação e aumento da frequência de realização do trabalho doméstico e de cuidados não foram acompanhados por um aumento da participação de outras pessoas³³⁸.

Outro dado relevante para a reflexão sobre a relação entre o trabalho doméstico e o remunerado é que 65,4% das mulheres disseram que a responsabilidade pelas tarefas do lar e de cuidado dificulta a realização do trabalho remunerado. Para as mulheres brancas, 20% disseram que dificulta um pouco; 12%, que dificulta muito e 1,7%, que inviabiliza completamente. Já para as mulheres negras, 17% afirmam que dificulta um pouco; 11,7%, que dificulta muito; e 2,6% que inviabiliza totalmente³³⁹.

³³⁶ GÊNERO E NÚMERO. SOF SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 02/10/2020, p. 37.

³³⁷ Ibidem.

³³⁸ GÊNERO E NÚMERO. SOF SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 02/10/2020, p. 37.

³³⁹ Ibidem, p. 40.

Durante a pandemia, outra preocupação central foi a violência contra as mulheres. De acordo com a pesquisa, 91,2% das mulheres afirmaram acreditar que a violência doméstica aumenta ou se intensifica durante o período de isolamento social; mas apenas 8,4% declaram ter sofrido alguma forma de violência nesse lapso de tempo. Esse percentual foi maior para as faixas de renda mais baixas (12,7% entre as mulheres com renda de até 1 salário mínimo); e para as mulheres rurais (11,7%)³⁴⁰. Foi interessante notar, também, a metodologia empregada pelas organizações Gênero e Número e Sempre Viva Organização Feminista na pesquisa, para direcionar as perguntas relativas à violência doméstica. Confira-se:

Compreender a disparidade entre percepções gerais das mulheres e seus relatos sobre suas experiências, exige compreender e dar visibilidade a uma dinâmica complexa de formas de violências que se reproduzem nas relações cotidianas e íntimas e cujo reconhecimento é ainda um desafio que se impõe às ações de enfrentamento à violência contra a mulher. Esse é um desafio permanente em pesquisas sobre a violência.

Por isso, além da pergunta direta sobre se “Durante o período de isolamento social, você sofreu algum tipo de violência”, incluímos uma questão de múltipla escolha, na qual as entrevistadas poderiam marcar uma ou mais de uma atitude praticada por pessoas conhecidas durante o período de isolamento social: “ficou controlando o que você fazia”, “procurou mensagens no seu celular, redes sociais, e-mail”, “trancou você em casa”, “deu tapas, empurrões, apertões”, ameaçou dar uma surra em você”, “bateu ou espancou você, deixando marcas, cortes”, “quebrou coisas suas ou rasgou suas roupas”, “insinuou continuamente que você tem amantes ou xingou você”, “desqualificou continuamente sua atuação como mãe”, “falou mal do seu trabalho doméstico repetidamente”, “forçou você a ter relações sexuais quando você não queria ou a praticar atos sexuais que não lhe agradam”, “estuprou você”.

Pelo menos uma dessas atitudes violentas ocorreu com 11% das mulheres, percentual superior ao das que identificaram ter sofrido violência, quando perguntadas diretamente.

As principais ocorrências estiveram relacionadas com formas de controle, ameaças, desqualificação das mulheres relacionadas ao trabalho doméstico e à maternidade. As formas de violência física e sexual apareceram em menor medida³⁴¹.

Por fim, acerca das mudanças nas relações durante a pandemia, para 35,6% das entrevistadas, estas permaneceram iguais no período de isolamento; 26% consideram que as relações melhoraram; 27,3% avaliaram que surgiram conflitos novos; e 11,3% disseram que conflitos preexistentes foram intensificados³⁴².

Além disso, 71% das participantes da pesquisa consideram que os efeitos do isolamento social na saúde mental são sentidos mais sobre alguns moradores do que outros; enquanto 29% acredita que os efeitos são igualmente distribuídos. Ainda, 30,9% afirmou sentir medo do

³⁴⁰ Ibidem, p. 42.

³⁴¹ GÊNERO E NÚMERO. SOF SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 02/10/2020, pp. 42-43.

³⁴² Ibidem, p. 46.

futuro; e 24,5% indicaram ter esperança, apesar de estarem pouco confiantes³⁴³. Sobre isso, conclusão obtida pelo relatório é de que:

Lidar com esse cenário pode significar viver num estado de atenção e tensão. Não é algo secundário na sustentabilidade da vida ter a renda afetada ou vislumbrar a possibilidade de não ter meios para pagar o aluguel. Some-se a isso uma rotina na pandemia com sobreposições de responsabilidades do trabalho remunerado e do trabalho doméstico e de cuidados, uma realidade que, de acordo com 61,5% das mulheres, dificulta o trabalho remunerado - para 4% delas inviabiliza totalmente, e para 34,5% não dificulta³⁴⁴.

Durante a pesquisa, embora a maior parte das entrevistadas tenha respondido que está cumprindo o isolamento social, dentre as que afirmaram não estar, 38,6% justificaram dizendo que o afastamento do trabalho implicaria na perda da renda; e 17,7% disseram que o empregador não permitia que ficassem em suas próprias residências. Assim, ressalta-se também como impacto do trabalho a exposição a ambientes com risco de contaminação, e, conseqüentemente, o perigo de contágio para outros moradores da mesma casa (o que, em última instância, também pode sobrecarregar o orçamento com custos com remédios ou tratamentos de saúde)³⁴⁵.

Além disso, a percepção das mulheres é de que o trabalho doméstico e de cuidado se intensificou de forma geral: “a pesquisa mostra que preparar ou servir alimentos, lavar louça e limpar o domicílio estão entre as tarefas que mais se intensificaram no período da pandemia. A responsabilidade pelo cuidado intensifica o ritmo do trabalho doméstico.”³⁴⁶.

Dado este contexto geral, cumpre analisar especificamente as mulheres que passaram a exercer o teletrabalho, notadamente a modalidade de *home office* durante a crise sanitária.

3.2.1. Mulheres em teletrabalho na pandemia

As práticas laborais à distância alteram as dinâmicas de trabalho, uma vez que modificam as características e os meios de execução do labor³⁴⁷.

³⁴³ GÊNERO E NÚMERO. SOF SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 02/10/2020, p. 47.

³⁴⁴ Ibidem, p. 27.

³⁴⁵ GÊNERO E NÚMERO. SOF SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 02/10/2020, p. 27.

³⁴⁶ Ibidem, p. 35.

³⁴⁷ GEMMA, Sandra. LIMA, Flávia. BERGSTRÖM, Gustavo. Trabalho das mulheres na pandemia é um fluxo contínuo de atividades que gera sofrimento. [Entrevista concedida a] Ricardo Machado. Revista do instituto Humanitas Unisinos. Edição 07 de junho de 2021. Disponível em: < <http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/7760->

Um trabalhador que realiza suas atividades presencialmente atua conforme os arranjos, disposições e estruturas dessa modalidade; além de organizar-se mental e cognitivamente para ir até o local de trabalho e efetuar-lo conforme as ferramentas, instrumentos, sistemas e plataformas próprias do ambiente de labor da empresa empregadora. Além disso, socializa com os colegas de trabalho, com quem compartilha não apenas o espaço, mas os modos de vida, sentimentos relativos às práticas laborais, e eventuais dificuldades. Assim, o trabalho presencial permitia desenvolver a humanidade enquanto coletivos que cooperam no âmbito laborativo e enquanto rede de apoio pessoal. Ao mesmo tempo, forma um contexto específico, com situações conhecidas pelos indivíduos nessa modalidade, que se adaptam e criam estratégias para as variáveis advindas desse meio³⁴⁸.

Na mudança da dinâmica do trabalho para a modalidade de *home office* — sobretudo na brusca transição ocorrida no bojo da pandemia —, nesse movimento de transposição do labor para a casa do trabalhador, estes são submetidos a uma configuração e ambiente de trabalho em que as expertises já aprendidas e internalizadas desaparecem. São forçados, nesse contexto, a uma imediata readaptação ao local, tempo, produtividade, controle de atividades, e ausência das relações diárias de trabalho³⁴⁹.

Conforme observado anteriormente, essa súbita e estrutural mudança no modo de vida das pessoas que foram colocadas em regime de teletrabalho durante a pandemia careceu de elementos básicos que assegurassem uma adaptação positiva. No plano das necessidades biológicas, verificou-se a perda de qualidade nutricional e do sono, aliada à práticas sedentárias; no quesito do autoconceito, houve grande fragilidade do lado psíquico dos trabalhadores devido à falta de socialização; quanto ao desempenho, viu-se que a retirada física do trabalhador do meio em que desempenha suas funções sociais torna mais difícil a identificação do papel que exerce na sociedade; e no que tange ao modo de interdependência, diante do isolamento social imposto pelas medidas de controle sanitário, os familiares também permaneceram isolados de familiares e amigos, com notável déficit nas relações interpessoais.

Entretanto, ao mencionar essas mudanças dadas pela incorporação do *home office*, há consequências ou proporções diferentes a depender do gênero do trabalhador. Especificamente

trabalho-das-mulheres-na-pandemia-e-um-fluxo-contínuo-de-atividades-que-gera-sofrimento>. Acesso em: 09/10/2021.

³⁴⁸ GEMMA, Sandra. LIMA, Flávia. BERGSTRÖM, Gustavo. Trabalho das mulheres na pandemia é um fluxo contínuo de atividades que gera sofrimento. [Entrevista concedida a] Ricardo Machado. Revista do Instituto Humanitas Unisinos. Edição 07 de junho de 2021. Disponível em: < <http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/7760-trabalho-das-mulheres-na-pandemia-e-um-fluxo-contínuo-de-atividades-que-gera-sofrimento>>. Acesso em: 09/10/2021.

³⁴⁹ Ibidem.

para as mulheres — em razão da dupla jornada de trabalho que lhes é imposta —, a dinâmica de trabalho remunerado, além de ser alterada de forma basilar ao passar a ser desempenhada no ambiente de casa, carregando as consequências observadas de um trabalho mais intensificado, controlado, precário e destituído de apoio, também passa a adquirir características de concorrência entre as atividades de trabalho reconhecidas e não reconhecidas materialmente³⁵⁰.

Ademais, na situação de pandemia, em que a atenção com a saúde foi redobrada, agregaram-se preocupações de higiene do lar, desinfecção de compras, educação das crianças para o uso de máscaras e álcool em gel, cuidados para evitar a Covid-19 junto aos demais membros da família e outros, cuidado dos doentes, apoio emocional e psicológico para enfrentamento da nova realidade de vida instaurada com a pandemia, e o enfrentamento do luto relativo tanto às perdas humanas quanto as materiais³⁵¹.

Nesse cenário, alguns autores, como Rodrigues, Mendes e Machado³⁵² falam em triplas, e até quádruplas jornadas. A partir da implementação das medidas de restrição e circulação, houve o fechamento das escolas e creches. Apesar de algumas instituições terem adotados modelos de ensino remoto, esse ensino — sobretudo para crianças pequenas, em fases de alfabetização e pré-alfabetização — não supre a necessidade de um acompanhamento físico, presencial, das atividades desenvolvidas para o aprendizado. Logo, ficou a cargo dos pais a responsabilidade por acompanhar e orientar os filhos diariamente nas atividades escolares. Trata-se, assim, de um terceiro papel a ser desempenhado pelas mulheres.³⁵³ A respeito, Gabriela Neves Delgado e Lívia Mendes Moreira Miraglia salientam que, muitas vezes, os trabalhos de *home schooling* são exercidos sem que as mulheres detenham o aparato técnico para exercer esse papel:

Com suporte nos dados compilados sobre o período pandêmico, observou-se que as mulheres que trabalham em home office são submetidas a um acúmulo exacerbado de tarefas profissionais e domésticas, numa dinâmica que reforça a desigualdade de gêneros. Para além de extenuantes jornadas de trabalho, sem direito a pausas, elas

³⁵⁰ GEMMA, Sandra. LIMA, Flávia. BERGSTRÖM, Gustavo. Trabalho das mulheres na pandemia é um fluxo contínuo de atividades que gera sofrimento. [Entrevista concedida a] Ricardo Machado. Revista do Instituto Humanitas Unisinos. Edição 07 de junho de 2021. Disponível em: < <http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/7760-trabalho-das-mulheres-na-pandemia-e-um-fluxo-continuo-de-atividades-que-gera-sofrimento>>. Acesso em: 09/10/2021.

³⁵¹ Ibidem.

³⁵² RODRIGUES, Natália Queiroz Cabral. Trabalho feminino em tempos de pandemia. Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região, v. 24, n. 1, pp. 38-51, ago-2020, 38-51, 2020.
MENDES, Iratema Cristiane Martins; MACHADO, Isabella. Covid-19 - teletrabalho da mulher e o impacto na vida familiar. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social. São Paulo, v. 47, n. 216, p. 273-300.

³⁵³ RODRIGUES, Natália Queiroz Cabral. Trabalho feminino em tempos de pandemia. Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região, v. 24, n. 1, pp. 38-51, ago-2020, p. 45.

também se ocupam de trabalhos de cuidado e de home schooling, mesmo que não tenham preparo técnico para tanto³⁵⁴.

Importante ressaltar que, embora haja a participação masculina nesse processo, ou na distribuição das tarefas do lar, as mulheres entrevistadas na pesquisa frequentemente utilizam o termo “ajuda” ao se referirem à colaboração dos parceiros nessas atividades³⁵⁵. Correlatamente, como destacam Duarte e Spinelli³⁵⁶, o homem também enxerga seu trabalho no ambiente doméstico como mera “ajuda”. O uso desse termo não é aleatório: Djamila Ribeiro³⁵⁷ já alerta que a linguagem “é carregada de valores sociais”, o que implica na interpretação de que, estando os maridos a oferecerem “ajuda”, a responsabilidade central, ou seja, o encargo pela gestão, distribuição de afazeres, a organização desse trabalho é ainda de incumbência das mulheres.

Ainda existe o caso das mulheres que, além do trabalho remunerado, do trabalho doméstico e das atividades de cuidados com os filhos ou outras pessoas, são também estudantes, acadêmicas ou pesquisadoras, de forma que se fala em quarta jornada³⁵⁸.

Nesse sentido, verificou-se que, no período de pandemia, 40% das mulheres sem filhos e 52% das mulheres com filhos não concluíram seus artigos científicos. Ao mesmo passo, as produções acadêmicas realizadas por homens sofreram menos abalos, correspondentes a 20% aos homens sem filhos e 38% aos homens com filhos³⁵⁹.

Há, desse modo, um acúmulo sobrepujante de tarefas que concorrem entre si, resultando em uma situação na qual o tempo e o local de trabalho e o de não trabalho tornam-se indissociáveis, corroborando para a destituição dos tempos de descanso e lazer das mulheres.

Segundo Gemma, Lima e Bergström³⁶⁰, assim, não se trata mais de jornadas de trabalho, mas sim de um fluxo ininterrupto de atividades que se sobrepõem e concorrem entre si,

³⁵⁴ DELGADO, Gabriela Neves; MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. Casulos de vidro das trabalhadoras em home office. Revista da Faculdade Mineira de Direito, Dossiê "O desafio do trabalho feminino e sua relação com o Direito: entre o trabalho de cuidado, emocional e de (re)produção", v. 24, n. 47, pp. 21-34, 2021., p. 31.

³⁵⁵ LEMOS, Ana Heloísa da Costa. BARBOSA, Alane de Oliveira. MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em home office durante a pandemia da COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família. RAE - Revista de Administração de Empresas - FGV EAESP. São Paulo: v. 60, n. 6, PP. 388-399, nov./dez. 2020.

³⁵⁶ DUARTE, Giovana. SPINELLI, Letícia Machado. Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. Revista Sociais & Humanas, v. 32, n. 2, pp. 126-145, jun-2019, p. 134.

³⁵⁷ RIBEIRO, Djamila. Pequeno manual antirracista. São Paulo: Companhia das letras, 2019, p. 20.

³⁵⁸ FERREIRA, Vanessa Rocha. RODRIGUES, Kaio do Nascimento. Os impactos psicossociais da utilização do teletrabalho durante a pandemia no trabalho na mulher. Revista Direitos, Trabalho e Política Social. Cuiabá, v. 7, n. 12, p. 113-136, jan/jun, 2021, p. 126.

³⁵⁹ GARCIA, Janaina. Produção científica de mulheres despenca na pandemia – de homens, bem menos. Tilt Uol. 26 maio 2020, 26 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/05/26/pandemia-pode-acentuar-disparidade-entre-homens-e-mulheres-na-ciencia.htm>. Acesso em: 09/10/2021.

³⁶⁰ GEMMA, Sandra. LIMA, Flávia. BERGSTRÖM, Gustavo. Trabalho das mulheres na pandemia é um fluxo contínuo de atividades que gera sofrimento. [Entrevista concedida a] Ricardo Machado. Revista do instituto

demandando dedicação e arbitragem constante da mulher acerca das prioridades entre trabalho remunerado, atividades da casa, cuidados com os filhos, e demais papéis. Os autores dispõem que:

A gestão do tempo, do espaço e da técnica, tão caros ao mundo do trabalho, se tornou mais complexa, não somente em termos materiais e instrumentais, afinal a casa é um posto de trabalho adaptado e frequentemente precário, mas também em termos comunicacionais³⁶¹.

Em conclusão, quando a divisão sexual do trabalho se adapta ao cenário de teletrabalho, as mulheres são oneradas com duplas e triplas jornadas de trabalho. Isso porque é mantido o papel da mulher na responsabilização pelo trabalho reprodutivo, não remunerado; e, concomitantemente, as características do *home office* implicam na desconstituição das barreiras de tempo e espaço sobre as esferas que se denominam pública e privada. Somados esses fatores, as trabalhadoras são levadas a uma sobrecarga emocional, física e psicológica, bem como são aprofundadas as desigualdades no campo trabalhista, especialmente no que tange à jornada e ao salário³⁶².

Além do trabalho doméstico, ainda é necessário apontar três outros recortes que definem a experiência das mulheres com o regime de *home office*, sendo eles: (i) o exercício da função do cuidado, a qual engloba a assistência a outras pessoas (deficientes, idosos, doentes, familiares no geral); (ii) a classe social, que apresenta em si uma contradição – a problemática e o privilégio que o teletrabalho representa para as trabalhadoras que o adotam; e (iii) a raça, que se entrecruza com diversos indicadores sociais, resultado de um processo histórico de desigualdades.

3.2.2. *Teletrabalho, mulheres e trabalho de cuidado*

O trabalho de cuidado pode ser definido pelo conjunto de práticas materiais e psicológicas consistente em responder às necessidades de outros. Dessa forma, é exemplar das desigualdades de gênero, classe e raça, na medida em que os cuidadores são majoritariamente

Humanitas Unisinos. Edição 07 de junho de 2021. Disponível em: < <http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/7760-trabalho-das-mulheres-na-pandemia-e-um-fluxo-contínuo-de-atividades-que-gera-sofrimento>>. Acesso em: 09/10/2021.

³⁶¹ GEMMA, Sandra. LIMA, Flávia. BERGSTRÖM, Gustavo. Trabalho das mulheres na pandemia é um fluxo contínuo de atividades que gera sofrimento. [Entrevista concedida a] Ricardo Machado. Revista do instituto Humanitas Unisinos. Edição 07 de junho de 2021. Disponível em: < <http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/7760-trabalho-das-mulheres-na-pandemia-e-um-fluxo-contínuo-de-atividades-que-gera-sofrimento>>. Acesso em: 09/10/2021.

³⁶² Ibidem.

mulheres, pobres, negras e migrantes. Segundo Hirata³⁶³, esse cuidado com idosos, crianças, doentes, pessoas com deficiência física ou mental foi exercido durante muito tempo por mulheres, na esfera que se aduz como privada, de forma gratuita e realizado por amor. Tiburi³⁶⁴ defende, nesse sentido, que há uma verdadeira “ideologia do amor de devoção à família”:

(...) as mulheres são convencidas, por meio de uma combinação perversa entre violência e sedução, que a família e o amor valem mais do que tudo, quando, na verdade, o amor de devoção à família serve para amenizar a escravização, que, desmontada, faria bem a todos, menos àqueles que realmente preferem uma sociedade injusta porque se valem covardemente de seus privilégios³⁶⁵.

Ressalta-se que o trabalho de cuidar se trata de uma espécie jurídica da qual o trabalho doméstico é gênero. É o que defende Raquel Santana, ao identificar que essa classificação promove uma valorização social de ambas as categorias, bem como confere maior proteção jurídica às trabalhadoras:³⁶⁶

Assim, como uma das formas de conferir a devida valorização mútua aos trabalhos domésticos e de cuidados remunerados, trabalha-se com a hipótese de que este último trabalho é uma espécie jurídica do trabalho doméstico. Enquanto as “empregadas domésticas” realizam atividades que beneficiam indiretamente a um indivíduo ou a sua família, tais como a limpeza e conservação da casa, preparo de alimentos, lavagem de roupas etc., as cuidadoras remuneradas cuidam diretamente de outras pessoas, do que se pressupõe um contato direto e relacional entre eles.³⁶⁷

É notável que o fator que mais aumenta o tempo dedicado pelas mulheres com cuidados domésticos, para todos os grupos de renda³⁶⁸, é a presença de crianças de 0 a 3 anos no domicílio. As mulheres do grupo mais rico (com renda domiciliar média de R\$ 15.622,00) empenham, em média, 23,1 horas nessas atividades, e as do grupo mais pobre (cuja renda domiciliar média é de R\$ 2.472,00), em média, 27,6 horas. Observa-se, adicionalmente, que o principal fator que aumenta as horas de afazeres domésticos para as mulheres do grupo de baixa

³⁶³ HIRATA, Helena. O trabalho de cuidado: comparando Brasil, França e Japão. *Revista Internacional de Direitos Humanos*, v. 13, n. 24, pp. 53-64, 2016, p. 54.

³⁶⁴ TIBURI, Márcia. *Feminismo em comum para todas, todes e todos*. 4ª edição. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos, 2018, p. 19.

³⁶⁵ *Ibidem*, p. 19.

³⁶⁶ SANTANA, Raquel Leite da Silva. O trabalho de cuidado remunerado em domicílio como espécie jurídica do trabalho doméstico no Brasil: uma abordagem justrabalhista à luz da trilogia literária de Carolina Maria de Jesus. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, 2020, p. 67.

³⁶⁷ *Ibidem*, p. 67.

³⁶⁸ Na pesquisa, foram especificados grupos de renda de acordo com a renda domiciliar média das regiões administrativas do Distrito Federal. Nessa classificação, a renda alta corresponde à média de R\$ 15.622,00, e compreende as RAs do Plano Piloto, Jardim Botânico, Lago Norte, Lago Sul, Park Way e Sudoeste/Octogonal; a média-alta, a R\$ 7.266,00, correspondente às regiões de Águas Claras, Candangolândia, Cruzeiro, Gama, Guará, Núcleo Bandeirante, Sobradinho, Sobradinho II, Taguatinga e Vicente Pires; a média-baixa, a R\$ 3.101,00, das RAs de Brazlândia, Ceilândia, Planaltina, Riacho Fundo, Riacho Fundo II, SIA, Samambaia, Santa Maria e São Sebastião; e a baixa, a R\$ 2.472,00, abrangendo Fercal, Itapoã, Paranoá, Recanto das Emas, SCIA–Estrutural e Varjão.

renda é a existência de idosos com 80 anos ou mais, casos em que a média de tempo despendido nas atividades da casa chega a 30,8 horas³⁶⁹.

Em 2019, conforme os dados coletados pelo IBGE, a jornada semanal das mulheres durava em média 3,1 horas a mais do que a dos homens, ocupando, no total, 53,3 horas semanais³⁷⁰. A mesma pesquisa apontou que 36,8% de mulheres eram responsáveis pelo cuidado de parentes que moravam ou não em suas casas. Os principais destinatários desses cuidados foram moradores de 0 a 5 anos (49,2%) e de 6 a 14 anos (52,0%)³⁷¹.

Esses números cresceram expressivamente durante o período pandêmico. De acordo com a pesquisa Sem Parar, dentre as mulheres entrevistadas, 47% afirmou ser responsável pelo cuidado de outra pessoa — destas, 50% são negras, 49% brancas e 1% indígenas ou amarelas; ainda, 57% são responsáveis por filhos de até 12 anos, 6,4%, por outras crianças (sendo que as mulheres negras correspondem a 60% dessa categoria), 27% por idosos, e 3,5%, por pessoas com alguma deficiência³⁷².

Extraíu-se, ainda, que 42% das mulheres responsáveis pelo cuidado de outra pessoa o fizeram sem o apoio de outras pessoas de fora do núcleo familiar. As mulheres negras correspondem a 54% dos casos de ausência de apoio externo. Por outro lado, 32,4% das mulheres disseram encontrar apoio para o cuidado entre parentes ou pessoas da vizinhança, sendo que, destas, 55,5% são mulheres negras. Houve ainda a indicação de apoio ao cuidado por instituições³⁷³, citado por 15% das entrevistadas, cuja maioria (56%) são mulheres brancas.

³⁶⁹ CODEPLAN. Retratos Sociais DF 2018. As mulheres do Distrito Federal: desigualdade, inserção no mercado de trabalho e cuidados com a casa e a família. Brasília-DF, março de 2020. Disponível em: <https://www.codeplan.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/02/Estudo-Retratos-Sociais-DF-2018-As-mulheres-do-DF-desigualdade-inser%C3%A7%C3%A3o-no-mercado-de-trabalho-e-cuidados-com-a-casa-e-a-fam%C3%ADlia.pdf>. Acesso em: 02/10/2021, p. 29.

³⁷⁰ Bôas, Bruno Villas. Dupla jornada faz mulheres trabalharem 3,1 horas a mais que homens. *Jornal Valor Econômico*. 2019. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2019/04/26/dupla-jornada-faz-mulheres-trabalharem-31-horas-a-mais-que-homens.ghtml+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 20 de nov.2020

³⁷¹ Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. Agência IBGE Notícias, 04 de junho de 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 20 de nov.2020.

³⁷² GÊNERO E NÚMERO. SOF SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 02/10/2020, p. 29.

³⁷³ O questionário exemplificava como instituições, creches e centro-dias, no caso de idosos, sem especificar se eram estabelecimentos públicos ou privados.

Por fim, 12% das participantes — entre as quais, 52,4% eram brancas — afirmaram que contratam uma pessoa para o cuidado³⁷⁴.

Durante o período de isolamento social, 51% das mulheres que contam com algum apoio para o cuidado relataram que o apoio diminuiu³⁷⁵. Novamente, como concluiu a pesquisa “Sem Parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia”:

A necessidade de isolamento social reconcentrou os cuidados nos domicílios, com a interrupção do funcionamento presencial de creches e escolas. Mas é importante notar que uma parte significativa das mulheres responsáveis pelo cuidado de alguém, mesmo antes da pandemia, não contava com apoio para além do núcleo familiar³⁷⁶.

No caso do Brasil, as redes sociais — leia-se como redes familiares, redes de vizinhança, ou outras mais amplas — são centrais na provisão do cuidado. Assim, a família permanece sendo o *locus* predominante do cuidado, sendo da responsabilidade de seus membros, particularmente das mulheres, mas também das empregadas domésticas e diaristas que, embora contratadas para as tarefas domésticas, também são levadas a cuidar de idosos e crianças do lar³⁷⁷.

O mercado, portanto, tem papel de provedor de cuidados, notadamente pela oferta de serviços dessas empregadas domésticas, mas ainda pelas empresas e agências de *home care*³⁷⁸.

O Estado, por sua vez, ainda não dispõe de um programa eficaz e bem dotado financeiramente para o cuidado de pessoas idosas. No setor de cuidados com as crianças, também é necessária a construção de mais estruturas coletivas (creches e escolas, por exemplo), que são fundamentais para que as mulheres possam trabalhar fora de casa. Nessa seara, constata-se que as mães de crianças em creche têm uma participação maior no mercado de trabalho (60,7% no Nordeste e 59,1% no Sudeste) do que aquelas cujos filhos não têm acesso à educação infantil (57,8% no Nordeste e 55,6% no Sudeste). Assim, vê-se que essas mães conseguem trabalhar mais do que aquelas cujas crianças são cuidadas em casa, como também recebem salários superiores. O emprego formal, igualmente, é mais provável quando os filhos estão na creche ou na pré-escola. Aquelas que têm filhos de quatro a seis anos em creches ou na pré-

³⁷⁴ GÊNERO E NÚMERO. SOF SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 02/10/2020, p. 31.

³⁷⁵ Ibidem.

³⁷⁶ GÊNERO E NÚMERO. SOF SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 02/10/2020, p. 31.

³⁷⁷ HIRATA, Helena. O trabalho de cuidado: comparando Brasil, França e Japão. Revista Internacional de Direitos Humanos, v. 13, n. 24, pp. 53-64, 2016, p. 60.

³⁷⁸ Ibidem, p. 60.

escola conseguem laborar uma hora a mais na semana do que as que não os têm; já no caso das mulheres com até três anos, essa diferença sobe para duas horas³⁷⁹.

Ademais, verificou-se que o impacto da creche no aumento da participação das mães no mercado de trabalho e na qualidade dessa inserção é mais forte entre as classes sociais mais baixas, mas ocorre em todas as camadas sociais³⁸⁰. De acordo com Sorj e Pontes:

Para os 75% mais pobres, a renda familiar per capita dos domicílios com mulheres que têm filhos em creche é praticamente a mesma daqueles domicílios em que os filhos não estão em creches, mas o salário das mães que deixam os filhos na creche é bem superior ao das mulheres que não têm acesso a esse serviço. A diferença chega a ser de 32% no primeiro quarto no Sudeste, ou seja, nos 25% mais pobres dessa região. Isso pode ser explicado de duas maneiras: as mulheres com renda um pouco maior põem seus filhos na creche ou a possibilidade de deixar seus filhos na creche permite que elas ganhem mais no trabalho³⁸¹.

Com isso, evidencia-se que a inserção de crianças na educação infantil é um mecanismo eficiente na articulação entre as esferas da família e do trabalho externo para as mulheres, porque possibilita que as mães trabalhem, por mais horas, e em postos de trabalho mais bem colocados no mercado³⁸².

No entanto, em pandemia, o lar também se transformou em ambiente escolar, e as mulheres que tiveram que adotar o regime de teletrabalho acrescentaram à sua rotina mais uma função: a de ensinar seus filhos. A mesma pesquisa realizada pela Gênero e Número aponta que 49,3% das mulheres brasileiras declararam o crescimento no auxílio às atividades educacionais dos filhos³⁸³, o aumento no tempo livre das crianças também teve repercussão na rotina das mães, 55,7% consideram que as atividades de ler, jogar ou brincar com os filhos aumentaram durante o período de isolamento social³⁸⁴.

³⁷⁹ SORJ, Bila. PONTES, Adriana. Políticas Públicas e a articulação entre trabalho e família: comparações inter-regionais. In: FÁRIA, Nalu; MORENO, Renata (org.). Cuidado, Trabalho e Autonomia das Mulheres. São Paulo: Sempreviva Organização Feminista, 2010, pp. 64-65.

³⁸⁰ Ibidem, p. 70.

³⁸¹ SORJ, Bila. PONTES, Adriana. Políticas Públicas e a articulação entre trabalho e família: comparações inter-regionais. In: FÁRIA, Nalu; MORENO, Renata (org.). Cuidado, Trabalho e Autonomia das Mulheres. São Paulo: Sempreviva Organização Feminista, 2010, p. 70.

³⁸² Ibidem, p. 65.

³⁸³ Gênero e Número; SOF – Sempreviva Organização Feminista. Sem Parar – o trabalho e a vida das mulheres na pandemia. 2020. P. 34. Disponível em: http://mulheresnapandemia.sof.org.br/wpcontent/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf

³⁸³ GÊNERO E NÚMERO. SOF SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 02/10/2020, p. 34.

³⁸⁴ Ibidem, p. 34.

Também nesse período, 50% das mulheres passaram a apoiar ou a se responsabilizar pelo cuidado de outra pessoa: dentre essas, 80,6% passaram a cuidar de familiares, 24% de amigos(as) e 11% de vizinhos³⁸⁵.

A atenção, disponibilidade de tempo e presença são componentes do cuidado assumidos pelas mulheres na pandemia que também iluminam essas dimensões das necessidades humanas satisfeitas pelo cuidado. Ligar e monitorar foram atividades indicadas por 63% das entrevistadas. Ir ao supermercado ou à farmácia correspondeu a 56,6% dos cuidados assumidos, e fazer companhia 26%. (As entrevistadas poderiam responder mais de uma opção). Reforçam a perspectiva ampliada da interdependência entre as pessoas, assim como a responsabilização pelo cuidado como um processo social³⁸⁶.

Nesse sentido, levantou-se que o componente do cuidado que apresentou maior intensificação durante a pandemia foi a necessidade de monitorar ou fazer companhia — caso de 72,4% das participantes da pesquisa³⁸⁷.

A renda familiar também foi um fator que influenciou as percepções das mulheres acerca do aumento da frequência e intensidade de tarefas relacionadas ao cuidado: o auxílio às atividades educacionais foi tido como aumentado por 61% das entrevistadas com renda familiar de 2 a 3 e de 3 a 5 salários mínimos; enquanto que os jogos, brincadeiras e leituras alcançaram 67,7% de aumento entre as entrevistadas com renda familiar de 1 a 2 salários mínimos, e 65% entre aquelas com renda de 3 a 5 salários mínimos³⁸⁸.

Para Ferraz³⁸⁹, nesse contexto, a atribuição histórica do papel de cuidado às mulheres faz compreender porque elas são afetadas de forma desproporcional pela crise sanitária.

Segundo Hirata³⁹⁰, o trabalho de cuidado provavelmente continuará a ser realizado predominantemente por mulheres, uma vez que se trata de um trabalho precário, com baixos salários, mal remunerado, pouco reconhecido e pouco valorizado. Ademais, reforça desigualdades raciais e de classe, que desenham a figura da cuidadora. Como reforça a autora,

de maneira geral, a naturalização do cuidado enquanto uma atribuição feminina reflete-se, tanto nas atividades desempenhadas de forma não remunerada pelas mulheres – que tem como finalidade a reprodução social e a manutenção das residências –, como também na maior presença feminina em trabalhos remunerados

³⁸⁵ GÊNERO E NÚMERO. SOF SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 02/10/2020, p. 32.

³⁸⁶ Ibidem, p. 33.

³⁸⁷ GÊNERO E NÚMERO. SOF SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 02/10/2020, p. 33.

³⁸⁸ Ibidem, p. 34.

³⁸⁹ FERRAZ, Ana Carolina. O papel do cuidado: mulheres em tempos de Covid-19. In: LAGES, Joana Pestana; JORGE, Sílvia (org.). Crise Pandémica e Crise na Habitação: Mulheres em foco. Lisboa: Diâmia CET-Iscte, 2020, pp. 88-91, p. 88.

³⁹⁰ HIRATA, Helena. O trabalho de cuidado: comparando Brasil, França e Japão. Revista Internacional de Direitos Humanos, v. 13, n. 24, pp. 53-64, 2016, p. 61.

de limpeza, preparação de alimentos, cuidado de crianças e serviços em geral, geralmente desvalorizados e mal pagos³⁹¹.

Essa assimetria de gênero preexistente em relação ao trabalho não pago foi uma das formas de desigualdade agravadas pela pandemia, na medida em que o encerramento de escolas e creches, somada à imposição das medidas de isolamento social, traduziu-se em uma maior demanda de cuidado com os filhos e filhas, bem como nas tarefas de suporte aos familiares doentes ou idosos³⁹².

Também se salienta, noutra via, o papel dos estereótipos de gênero na distribuição do trabalho de cuidado. Conforme Mellado³⁹³, em uma sociedade patriarcal e capitalista, os homens encarnam, desde a infância, uma masculinidade hegemônica segundo a qual têm o papel de provedor, do sustento econômico da família. A realização pessoal destes, assim, é relacionada à produção e ao sucesso laboral, financeiro e material, o que engendra comportamentos tóxicos, de risco ou que afetam seu bem-estar físico e emocional. Concomitantemente, as meninas tem o papel de cuidadora reforçado desde pequenas, quando incentivadas a cuidar de suas bonecas e brincar de panelinha³⁹⁴.

Por consequência, o modelo familiar atual atribui às mulheres o trabalho do cuidado não remunerado de manutenção e preservação da vida de outros³⁹⁵.

Dessa forma, Mellado³⁹⁶ defende que uma modificação nos padrões de cuidado depende diretamente da reconstrução dos espaços de desenvolvimento e socialização, pelos quais meninos e meninas sejam criados, ao longo da vida, a partir de uma perspectiva igualitária de gênero, aprendendo que têm as mesmas oportunidades, direitos e responsabilidades.

3.4.2. Teletrabalho, mulheres e classe

³⁹¹ Ibidem, p. 61.

³⁹² FERRAZ, Ana Carolina. O papel do cuidado: mulheres em tempos de Covid-19. In: LAGES, Joana Pestana; JORGE, Sílvia (org.). Crise Pandémica e Crise na Habitação: Mulheres em foco. Lisboa: Diâmia CET-Iscte, 2020, pp. 88-91, p. 88.

³⁹³ MELLADO, Ricardo Higuera. Acabar com os estereótipos de gênero associados aos cuidados. In: LAGES, Joana Pestana; JORGE, Sílvia (org.). Crise Pandémica e Crise na Habitação: Mulheres em foco. Lisboa: Diâmia CET-Iscte, 2020, pp. 84-87, p. 84.

³⁹⁴ SANTOS, Giseli Maria dos. Teletrabalho e a mulher: o papel social do cuidado e igualdade na relação de gênero no Brasil. Trabalho de Conclusão de Especialização. Faculdade de Direito e Relações Internacionais. Universidade Federal da Grande Dourados, 2016, p.7

³⁹⁵ VICENTE, Teresa Aracena. As mulheres e seus tempos: dupla jornada de trabalho, cuidado de si e lazer na promoção da saúde. Tese (Doutorado). Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, 2018, p.14

³⁹⁶ MELLADO, Ricardo Higuera. Acabar com os estereótipos de gênero associados aos cuidados. In: LAGES, Joana Pestana; JORGE, Sílvia (org.). Crise Pandémica e Crise na Habitação: Mulheres em foco. Lisboa: Diâmia CET-Iscte, 2020, pp. 84-87, p. 86.

Inicialmente, cumpre verificar que a renda é um fator determinante para o tempo dedicado ao trabalho doméstico. De acordo com o “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça — 1995 a 2015”, do IPEA, quanto maior a renda das mulheres, menor a proporção das que afirmam realizar esses afazeres: na faixa de renda de até 1 salário mínimo, 94% se dedicavam às tarefas domésticas, contrapostas a 79,5% entre as mulheres com renda superior a 8 salários mínimos. De maneira inversa, para os homens, há maior proporção dos que realizam afazeres domésticos nas faixas mais altas de renda — chegando a 57% dentre os que auferem entre 5 e 8 salários mínimos — do que entre aqueles com renda mais baixa — em que 49% faziam essas atividades³⁹⁷.

O fator comum, entretanto, é que tanto para os homens como para as mulheres, reduz-se expressivamente o número de horas dedicadas ao trabalho doméstico à medida em que cresce a renda: as mulheres com renda mais alta gastavam 13 horas por semana, o que representa cerca de 11 horas a menos do que as mulheres mais pobres. Já entre os homens que exerciam atividades domésticas, aqueles com renda de até 1 salário-mínimo despendiam nestas 10,6 horas semanais; enquanto aqueles com renda superior a 8 salários-mínimos despendiam 8,3 horas. Isso, tanto em decorrência da possibilidade ou não de contratação de trabalhadoras domésticas, quanto pelo acesso a eletrodomésticos³⁹⁸.

Nesse mesmo sentido, a PDAD de 2018 demonstrou que, também no DF, mais mulheres realizam alguma atividade doméstica (91,8%) do que homens (73,1%), diferença que é acentuada quanto mais pobre é o grupo de renda. No grupo de renda baixa, há uma discrepância de aproximadamente 21 pontos percentuais entre os sexos, sendo que mais mulheres (94,8%) e menos homens (74,3%) realizam afazeres domésticos. Por sua vez, no grupo de renda mais alta, a diferença entre os gêneros reduz-se para 11 pontos percentuais: 77,2% dos homens e 88,1% das mulheres fazem alguma atividade doméstica³⁹⁹.

Quanto ao tempo dispendido, verificou-se que os homens do Distrito Federal trabalham 8,9 horas semanais, em média, em atividades domésticas. Já as mulheres dedicam 20,7 horas semanais, em média, para esses afazeres. Nos grupos de renda, as horas dedicadas semanalmente pelos homens nos afazeres da casa variam apenas 1,2 horas de um segmento para

³⁹⁷ IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça — 1995 a 2015. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf. Acesso em: 02/10/2021, p. 4.

³⁹⁸ Ibidem, pp. 4-5.

³⁹⁹ CODEPLAN. Retratos Sociais DF 2018. As mulheres do Distrito Federal: desigualdade, inserção no mercado de trabalho e cuidados com a casa e a família. Brasília-DF, março de 2020. Disponível em: <https://www.codeplan.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/02/Estudo-Retratos-Sociais-DF-2018-As-mulheres-do-DF-desigualdade-inser%C3%A7%C3%A3o-no-mercado-de-trabalho-e-cuidados-com-a-casa-e-a-fam%C3%ADlia.pdf>. Acesso em: 02/10/2021, pp. 27-28.

o outro (8,1 horas no grupo de alta renda e 9,3 horas no grupo de baixa renda). Por outro lado, a variação para as mulheres, por renda, é bastante expressiva, chegando a cerca de 8 horas: de 15,4 horas na faixa mais rica a 23,4 horas no segmento de renda média-baixa e 23,1 horas no grupo de renda baixa⁴⁰⁰.

De acordo com o padrão observado, reitera-se que a pandemia da Covid-19 acentuou — não criou — desigualdades. Ou seja, a classe social também foi um fator determinante para determinar a manifestação da divisão sexual do trabalho em pandemia, sobretudo no teletrabalho.

Segundo dados da 3ª edição do Painel TIC COVID-19, a adoção do teletrabalho no Brasil a partir da pandemia ocorreu em maior escala pelos estratos mais escolarizados: “Enquanto em 2019 a maioria das pessoas que trabalhavam em casa eram informais e com baixa remuneração, em 2020 passaram a ser principalmente profissionais com Ensino Superior, professores, gerentes, administradores e trabalhadores de escritório.”⁴⁰¹.

De acordo com a pesquisa Retratos Sociais DF 2018, ao se observar os grupos de renda, concluiu-se que as mulheres do segmento mais rico se inserem majoritariamente nos setores de serviços (23,1%), administração pública (16,2%) e saúde humana e serviços sociais (13,9%). Por sua vez, as mulheres do grupo de renda média-alta estão distribuídas entre os setores de serviços (18,3%), comércio (14,8%), educação (13,4%), saúde humana e serviços sociais (13,0%). Já as mulheres que auferem renda média-baixa dividem-se nos setores de comércio (22,7%), serviços (22,1%) e serviços domésticos (16,0%). Finalmente, as mulheres de renda baixa estão, em maior parte, inseridas em atividades de serviços domésticos (23,8%), outros serviços (23,0%) e comércio (21,0%)⁴⁰².

Além disso, o uso da internet para as atividades de trabalho também ocorreu majoritariamente pelas classes A e B (70%); em comparação às classes C (49%) e D (37%), percentuais estes que se alinham com a tendência de maior digitalização conforme maior a remuneração. Também, em relação às ferramentas de trabalho utilizadas, verificou-se que o notebook é o item mais utilizado pelos usuários de classes mais altas (52% das classes A e B), com maior escolaridade (56% com Ensino Superior; enquanto que o telefone celular é usado

⁴⁰⁰ Ibidem, p. 28.

⁴⁰¹ CETIC, Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação. Painel TIC COVID-19, 3ª Edição, 2020. P.18. Disponível em: <https://cetic.br/pt/tics/tic-covid-19/painel-covid-19/3-edicao/>

⁴⁰² CODEPLAN. Retratos Sociais DF 2018. As mulheres do Distrito Federal: desigualdade, inserção no mercado de trabalho e cuidados com a casa e a família. Brasília-DF, março de 2020. Disponível em: <https://www.codeplan.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/02/Estudo-Retratos-Sociais-DF-2018-As-mulheres-do-DF-desigualdade-inser%C3%A7%C3%A3o-no-mercado-de-trabalho-e-cuidados-com-a-casa-e-a-fam%C3%ADlia.pdf>. Acesso em: 02/10/2021, p. 32.

por 84% dos grupos de classe D e E, e por 70% dos que possuem escolaridade até o ensino fundamental. Em contrapartida, também se constatou que os usuários das classes A e B foram os que mais receberam itens de apoio para realizar suas atividades em domicílio; enquanto os demais estratos que realizam o teletrabalho ficaram, em geral, um terço abaixo dos usuários, indicando que boa parte dos empregados tiveram que se adaptar ao trabalho remoto por conta própria⁴⁰³.

O que se pode compreender, portanto, é que a adoção do teletrabalho, por si só, já apresenta um recorte de classe, pois, conforme se extrai dos dados, ele se apresentou como opção viável para pessoas de classes média e alta, mas não alcançou, na mesma medida, as classes mais baixas. Também o fator das condições de trabalho há de ser considerado: o teletrabalho se atrela a um aporte de ferramentas técnicas como notebooks, celulares, internet, energia elétrica, cômodo da casa designado para o trabalho ou estudo, que se apresentam inacessíveis à certa parcela da população.

Neste sentido, o relatório “Sem Parar – o trabalho e a vida das mulheres na pandemia”, define uma camada considerada privilegiada de mulheres que conseguiram manter o trabalho e a renda na pandemia. Destas, a maior parcela é branca, urbana, concluiu o nível superior e está na faixa dos 30 anos⁴⁰⁴.

De acordo com relatório elaborado pela ONU mulheres, verificou-se que, dentre outros reflexos trazidos pela pandemia, no campo do trabalho, o emprego e os serviços de assistência afetam as trabalhadoras em geral, e, especialmente, as trabalhadoras informais e domésticas, de forma que a capacidade das mulheres de garantir seus meios de subsistência foi altamente afetada pela pandemia: “A experiência demonstrou que as quarentenas reduzem consideravelmente as atividades econômicas e de subsistência e afetam setores altamente geradores de empregos para as mulheres, como comércio ou turismo.”⁴⁰⁵.

Destaca-se o impacto sobre as trabalhadoras informais, porque estas perdem seus meios de sustento de vida quase instantaneamente, sem alguma rede ou possibilidade de substituição da renda diária em geral. Do mesmo modo, afeta especialmente as trabalhadoras domésticas que, de um lado, enfrentam os desafios decorrentes da maior carga de cuidados devido ao aumento do trabalho não-remunerado nas residências e do cuidado das crianças pelo

⁴⁰³ Ibidem, P.19-20.

⁴⁰⁴ Gênero e Número; SOF – Sempreviva Organização Feminista. Sem Parar – o trabalho e a vida das mulheres na pandemia.2020. P. 13. Disponível em: http://mulheresnapandemia.sof.org.br/wpcontent/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf

⁴⁰⁵ Gênero e Covid-19 na América Latina e no Caribe: Dimensões de gênero e na resposta. ONU MULHERES, 2020. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/03/ONU-MULHERES-COVID19_LAC.pdf. Acesso em: 21/10/2021.

fechamento das escolas; por outro, a possibilidade de perda da renda quando são solicitadas a parar de trabalhar porque consideram um risco de contágio para as famílias para as quais trabalham ⁴⁰⁶.

Mesmo dentro do grupo considerado privilegiado na Pesquisa “Sem Parar – o trabalho e a vida das mulheres na pandemia”, 41% das entrevistadas afirmaram trabalhar mais durante a quarentena, visto que as atividades do trabalho formal, uma vez transformadas em remotas, se estenderam no tempo, ao mesmo passo em que as relações entre este trabalho e as atividades domésticas se imbricaram ainda mais. Além disso, a pesquisa aponta que isso ocorreu porque as tarefas não são igualmente distribuídas no ambiente doméstico; e porque, se antes algumas pagavam pela realização destes serviços, agora, sem esta opção, o trabalho se intensifica ⁴⁰⁷.

Em um estudo realizado pelo método qualitativo, entre os meses de setembro e outubro de 2020, por meio de entrevistas e da aplicação de um questionário socioeconômico, foram entrevistadas 12 mulheres de São Paulo e Rio de Janeiro, brancas, com níveis educacionais elevados, com renda familiar entre 10 e 20 salários-mínimos. Para estas, mais tempo em casa significou mais trabalho: afirmaram que, com a pandemia, passaram a dispensar, em média, quatro horas a mais por dia nas tarefas domésticas, no cuidado e no auxílio com a educação dos filhos e idosos ⁴⁰⁸.

Segundo as narrativas extraídas, pode-se observar o “descobrimento do lar” por essas mulheres, porque, diante da nova realidade, houve a percepção de que a residência era grande demais para limpar, ou pequena demais para comportar todos os moradores, ou que não tinha espaço confortável para o *home office*. Ainda, notou-se que, previamente, havia um distanciamento dessas mulheres com as tarefas domésticas, pois podiam contratar trabalhadoras domésticas. Ao terem de dispensá-las, também passaram a perceber esse trabalho como improdutivo, desgastante, sem fim, aprisionador, bem como entender que este interferia diretamente em suas autoestimas e desejos enquanto profissionais do mercado de trabalho ⁴⁰⁹. Assim, de acordo com Monticelli, autora da pesquisa, o isolamento social introduziu o universo doméstico a essas mulheres:

Nesse sentido, a imposição do isolamento social, ou o “fique em casa”, apresentou para essas mulheres o próprio universo doméstico, no qual conseguiam se distanciar

⁴⁰⁶ Ibidem.

⁴⁰⁷ Gênero e Número; SOF – Sempre Viva Organização Feminista. Sem Parar – o trabalho e a vida das mulheres na pandemia. 2020. P. 13. Disponível em: http://mulheresnapandemia.sof.org.br/wpcontent/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf

⁴⁰⁸ MONTICELLI, Thays. Divisão sexual do trabalho, classe e pandemia: novas percepções?. Revista Sociedade e Estado, v. 36, n. 1, pp. 83-108, jan./abr. 2021, pp. 86-88.

⁴⁰⁹ Ibidem, p. 89.

devido a cargas de trabalho intensivas e por uma delegação quase absoluta das tarefas domésticas, possibilitada por suas posições de classe⁴¹⁰.

Desse modo, as narrativas acerca de uma maior proximidade com seus próprios lares demonstram que a classe média tende a se afastar do trabalho reprodutivo, em termos de estilo de vida e renda. Entretanto, a proximidade provocada pela pandemia acarretou uma vivência maior das dificuldades relacionadas às desigualdades de gênero, posto que as tarefas domésticas e as de cuidado recaíram inevitavelmente sobre as mulheres⁴¹¹.

O que se viu, em termos práticos, foi a alternância entre as modalidades de trabalho: a rotina intercalava afazeres na cozinha, logins nos sistemas da empresa, auxílio nas atividades escolares dos filhos, reuniões, limpeza dos banheiros, discussões com os parceiros, almoço, discussões com os parceiros, ligações de trabalho, ninar os bebês, responder e-mails. Essa dinâmica, por óbvio, atrapalhava as atividades nas empresas em que trabalhavam, sendo relatadas dificuldades de concentração, de mudança de atividades, de utilização do horário de almoço para cozinhar e não para comer, das pequenas pausas que seriam para o café, sendo utilizadas para o cuidado com as crianças, e a impossibilidade de descansar⁴¹².

Outro ponto relevante da pesquisa foi a utilização de tecnologias do lar, posto que os eletrodomésticos diminuem o tempo designado a cada tarefa e ainda possibilitam maior facilidade no compartilhamento dos mesmos. O acesso a essas tecnologias na sociedade brasileira é condicionado pelos determinantes socioeconômicos e, enquanto atenuam desigualdades de gênero entre os membros das mesmas famílias de classe média, acentuam desigualdades de classe entre famílias de diferentes faixas de renda⁴¹³.

Ademais, ainda mais patente do que a necessidade de uma casa limpa para se possibilitar uma rotina de trabalho mais favorável, as entrevistadas afirmaram que precisavam que os filhos estivessem na escola⁴¹⁴. Para Monticelli⁴¹⁵, a pandemia acentuou, para as mulheres de classe alta, a valorização das creches, escolas e professores, comparativamente mais do que a valorização do trabalho de faxina, limpeza, cozinha e lavanderia:

De tal modo, nessa pesquisa ficou aparente que a maior percepção, em termos valorativos que o período de isolamento social trouxe para essas mulheres, foi sobre

⁴¹⁰ MONTICELLI, Thays. Divisão sexual do trabalho, classe e pandemia: novas percepções?. Revista Sociedade e Estado, v. 36, n. 1, pp. 83-108, jan./abr. 2021, p. 90.

⁴¹¹ MONTICELLI, Thays. Divisão sexual do trabalho, classe e pandemia: novas percepções?. Revista Sociedade e Estado, v. 36, n. 1, pp. 83-108, jan./abr. 2021, p. 90.

⁴¹² Ibidem, p. 91.

⁴¹³ MONTICELLI, Thays. Divisão sexual do trabalho, classe e pandemia: novas percepções?. Revista Sociedade e Estado, v. 36, n. 1, pp. 83-108, jan./abr. 2021, p. 93.

⁴¹⁴ Ibidem, p. 94.

⁴¹⁵ MONTICELLI, Thays. Divisão sexual do trabalho, classe e pandemia: novas percepções?. Revista Sociedade e Estado, v. 36, n. 1, pp. 83-108, jan./abr. 2021, p. 94.

o papel das creches, escolas e professoras/es, mais do que uma possível valorização do trabalho desempenhado em casa, como as faxinas, limpezas, cozinha e lavanderia. Essa “nova” percepção se correlaciona ao fato de que os cuidados com os/as filhos/as pequenos/as, o acompanhamento das aulas on-line e das tarefas escolares, o emocional das crianças, a saúde mental dos filhos/as adolescentes durante o isolamento social e saber utilizar o tempo de forma qualitativa com os filhos/as em casa, foram demasiadamente cansativos e angustiantes para essas mulheres⁴¹⁶.

Diante disso, verifica-se que, para as mulheres de classe média, o cuidado com os filhos não é estabelecido majoritariamente pelo trabalho doméstico remunerado; mas o acesso a instituições educacionais — escolas e creches — tem grande importância para a realidade cotidiana dessas famílias, sendo muito relevante para os processos de conciliação e delegação⁴¹⁷.

De acordo com Hirata e Kergoat⁴¹⁸, uma das tendências mais relevantes das configurações atuais da divisão sexual do trabalho é a externalização do trabalho doméstico como forma de apaziguar tensões dos casais burgueses nos países desenvolvidos, permitindo maior flexibilidade das mulheres em relação à demanda de envolvimento das empresas.

Resumidamente, tem-se como pontos centrais das novas modalidades da divisão sexual do trabalho: (i) a conciliação, que consiste na reorganização simultânea do trabalho no campo assalariado e no campo doméstico; e (ii) a delegação, isto é, a externalização do trabalho doméstico a outros trabalhadores, realizando um duplo movimento de mascaramento, pois, se por um lado, atenua as tensões dos casais burgueses, por outro, acentua as clivagens objetivas entre as mulheres. Também, ao mesmo tempo em que se aumenta o número de mulheres em profissões de nível superior, cresce o número de mulheres em situação precária (desemprego, flexibilidade, feminização das correntes migratórias)⁴¹⁹.

No estudo realizado por Kergoat e Hirata, foram analisadas as sociedades francesa e japonesa, verificando-se relações sociais entre mulheres. Tratava-se de uma relação de classe entre as mulheres do Norte, empregadoras, e uma nova classe servil, precarizada de mulheres imigrantes dos países do Sul⁴²⁰. No entanto, dentro das dinâmicas brasileiras, também é possível observar um fluxo de externalização do trabalho reprodutivo. A diferença é que, no

⁴¹⁶ *Ibidem*, p. 94.

⁴¹⁷ MONTICELLI, Thays. Divisão sexual do trabalho, classe e pandemia: novas percepções?. *Revista Sociedade e Estado*, v. 36, n. 1, pp. 83-108, jan./abr. 2021, p. 95.

⁴¹⁸ HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007, p. 600.

⁴¹⁹ *Ibidem*, pp. 605-606.

⁴²⁰ HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007, p. 602.

Brasil, esta parte das mulheres brancas de classes média e alta; e chega, majoritariamente, às mulheres negras e de classes média e baixa.

Segundo pesquisa realizada por Guerra, Wajnman e Diniz⁴²¹, verificou-se que o nível de renda monetária *per capita* é o fator mais importante para determinar se uma família brasileira vai ou não realizar a contratação de uma trabalhadora diarista ou mensalista. Ainda, quanto maior a proporção da renda monetária feminina na renda monetária familiar, maiores são as chances de uma família contratar uma trabalhadora para a realização de serviços domésticos: “quanto maior é o peso da renda feminina na renda monetária familiar, maior é o poder de barganha das mulheres na decisão familiar de contratar uma ajudante remunerada”.

Na outra ponta, o trabalho doméstico permanece como uma ocupação feminina muito relevante no país, tendo crescimento entre os anos de 1995 — cuja taxa era de 24% das ocupadas — e 2015 — em que chegou a 36%⁴²². E, mais do que isso, o IPEA apontou que este era a ocupação de 18% das mulheres negras e de 10% das mulheres brancas no Brasil em 2015⁴²³.

Ademais, também entre 1995 e 2015, observou-se o aumento das trabalhadoras domésticas com carteira assinada. Porém, esses patamares permanecem ainda muito baixos: no primeiro ano da pesquisa, 17,8% tinham carteira; no último, 30,4%. Em 2015, ainda, 29,3% das trabalhadoras negras tinham carteira assinada, comparadas a 32,5% das empregadas domésticas brancas, mesmo que as primeiras constituam o maior grupo entre as domésticas⁴²⁴.

Os dados da PNAD ainda sinalizam o aumento do número de diaristas, o que se pode interpretar pelo número de trabalhadoras domésticas que atuam em mais de um domicílio:

“Por aproximação, pode-se entender que a imensa maioria daquelas que trabalham em mais de um domicílio recebem por diária. Elas eram 18,3% da categoria em 1995 e chegaram a 31,7% em 2015. Entre as brancas, 34,1% trabalhavam em mais de um domicílio, condição que em geral está relacionada a rendas mais altas mas menor acesso a direitos e proteção social.⁴²⁵

⁴²¹ GUERRA, Maria de Fátima Lage. WAJNMAN, Simone. DINIZ, Bernardo Palhares Campolina. Quem contrata trabalhadoras domésticas diaristas e mensalistas no Brasil?. In: XXI Encontro Nacional de Estudos Populacionais ABEP, 22 a 28 de setembro de 2018. Poços de Caldas: ABEP, 2018. Disponível em: <http://eventoexpress.com.br/sites/abep/anais/listaresumos.htm#page-top>. Acesso em: 21/10/2021, p. 17.

⁴²² IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf. Acesso em: 02/10/2021, p. 3.

⁴²³ Ibidem, p. 3.

⁴²⁴ IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf. Acesso em: 02/10/2021, p. 3.

⁴²⁵ Ibidem, p. 3.

Conforme deduzem Hirata e Kergoat⁴²⁶, a utilização do meio de contratação de mão de obra precarizada para a pacificação da desigualdade de gênero na distribuição de tarefas domésticas entre os casais de classes médias e altas não ajuda a avançar nem um pouco na luta pela igualdade. Nas palavras das autoras:

Ao contrário, ela tem sobretudo uma função regressiva a esse respeito, pois funciona no nível do mascaramento e da negação. Ao mesmo tempo, as relações de classe são exacerbadas numericamente, pela maior quantidade de indivíduos, homens e mulheres, engajados nesse tipo de relação e, concretamente, pelo contato físico – por meio do trabalho doméstico – entre mulheres em situação precária (do ponto de vista econômico e/ou legal) e mulheres abonadas⁴²⁷.

Em conclusão, enquanto a pandemia apresentou impacto profundo nas relações de trabalho e de renda para grande parcela das mulheres brasileiras, o teletrabalho é ainda uma forma privilegiada de labor, marcando as diferenças entre mulheres de classe alta e mulheres de classe baixa; mas em todas as faixas de renda, mesmo para a parcela que pôde usufruir do trabalho remoto como alternativa menos danosa em frente à pandemia, este representou um aumento na jornada de trabalho, aliado à redução salarial, de forma a evidenciar a desigualdade de gênero no trabalho.

3.2.3. *Teletrabalho, mulheres e raça*

No subtítulo 3.1.1, foi narrado brevemente o contexto histórico geral no qual se deu origem à dupla jornada de trabalho da mulher na sociedade capitalista. Segundo Raquel Santana⁴²⁸, a epistemologia da divisão sexual do trabalho não parece ter sido concebida a partir de um referencial que incluiu a perspectiva das mulheres negras ao longo da história colonial do Brasil.

Assim, pensar em divisão sexual do trabalho e no trabalho de cuidado não remunerado, sob uma perspectiva que desconsidera que as mulheres negras sempre foram trabalhadoras, tem como consequência a usurpação de parte significativa da história social do trabalho de cuidado no Brasil. Ainda, oculta-se o protagonismo dessas mulheres na invenção e reinvenção de estratégias para sobreviver às construções sociais que, quer pelo gênero, quer pela raça, procuraram mantê-las em posições de subalternidade e precarização, como é o caso do trabalho de cuidado remunerado⁴²⁹.

⁴²⁶ HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007, p. 602.

⁴²⁷ HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007, p. 602.

⁴²⁸ SANTANA, Raquel Leite da Silva. O trabalho de cuidado remunerado em domicílio como espécie jurídica do trabalho doméstico no Brasil: uma abordagem justralista à luz da trilogia literária de Carolina Maria de Jesus. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, 2020, p. 62.

⁴²⁹ Ibidem, p. 62.

Diante disso, é necessário retornar para este contexto, a fim de compreender como o fator racial é basilar nas reconfigurações da divisão sexual do trabalho; o que explica como a relação com o trabalho se deu historicamente de maneiras muito diversas entre mulheres brancas e mulheres negras.

Retornando ao momento de consolidação do capitalismo industrial, com a revalorização da produção econômica e a distinção física entre casa e fábrica, bem como entre economia familiar doméstica e economia voltada para o lucro, ao mesmo tempo em que se criou a figura da “dona de casa” nos Estados Unidos, surge também grandes números de mulheres imigrantes brancas que eram, em primeiro lugar, trabalhadoras assalariadas e, de modo secundário, donas de casa. Ainda, havia milhões de mulheres negras que trabalhavam como produtoras forçadas da economia escravagista do Sul. Ao longo da história, a maioria das mulheres negras trabalhou fora de casa⁴³⁰.

Como explica Angela Davis⁴³¹, as mulheres negras — assim como seus companheiros — assumiram a responsabilidade de provedoras da família. No entanto, da mesma maneira que as mulheres brancas, chamadas de “donas de casa”, também cozinham e limpam, além de alimentar e educar suas crianças. E, ao contrário das donas de casa brancas, que podiam contar com seus maridos para obter segurança econômica, as esposas e mães negras, carregaram desde sempre o fardo duplo de trabalhar para sobreviver e de servir ao seu marido e às suas crianças.

No Brasil, no período pós-abolição da escravidão, ocorreu a estratificação do mercado de trabalho brasileiro por meio da exclusão de pessoas negras e pardas dos postos de trabalho formais, empurrando essa parcela da população para a condição de massa marginal. Nesse conjunto, a condição das mulheres negras é determinada por uma série de opressões e arranjos históricos que a encerram em dois destinos: a condição dada como “natural” de empregada doméstica — no qual inserem-se desdobramentos como merendeira, servente, entre outros — ou de “multada”, para consumo sexual de turistas e homens de elite⁴³². Segundo Dutra e Lima⁴³³, a explicação para as estatísticas do trabalho doméstico e a sua informalidade e

⁴³⁰ DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. Tradução de Heci Regina Candiani. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 243.

⁴³¹ *Ibidem*, p. 244.

⁴³² GONZALEZ, Lélia. *Cultura, etnicidade e trabalho: efeitos linguísticos e políticos da exploração da mulher*. In: 8º Encontro Nacional da Latin American Studies Association. Pittsburg: 5 a 7 de abril de 1979.

⁴³³ DUTRA, Renata Queiroz. LIMA, Renata Santana. *Relações de Trabalho, Reformas Neoliberais e a Pandemia do Covid-19: as Políticas para o Trabalho no Epicentro da Estratégia de Saúde Coletiva*. RDP, Brasília, v. 17, n. 94, pp. 465-492, jul/ago. 2020, p. 476.

precarização no país advém da naturalização desses papéis, aliada à interdição das possibilidades de mobilidade social para o grupo das mulheres negras no país.

Como explica Santana⁴³⁴, a atribuição de tarefas de cuidado (e de tarefas domésticas, em um sentido mais estendido) a outras mulheres está intimamente relacionada ao passado escravocrata do país, no qual as mulheres negras e indígenas foram e continuam sendo demandadas como mão de obra escrava ou precarizada na realização das funções domésticas, razão pela qual é fundamental a racialização do debate.

Conforme os dados do IPEA, no Brasil, 60% do trabalho doméstico é exercido por mulheres negras; ocupação que, enquanto herança do período escravagista, mantém características marcantes de informalidade, subordinação, baixa remuneração, impossibilidade de ascensão e desamparo pela legislação trabalhista⁴³⁵.

Por outra via, as estatísticas demonstram que, no quesito educacional, em 2018, quando considerada a população com 25 anos ou mais de idade, tem-se que 20,7% dos homens brancos possuíam ensino superior completo, comparados a 23,5% das mulheres brancas. Já entre a população preta ou parda, apenas 7,0% dos homens e 10,4% das mulheres detinham ensino superior completo. Observa-se, portanto, que apesar de as mulheres deterem vantagem sobre os homens na mesma faixa racial, há uma grande disparidade entre a população branca e a população preta ou parda. Salienta-se, também, que as mulheres brancas são responsáveis pela maior porcentagem nos graus mais altos de escolaridade, o que se relaciona com os dados apurados em relação ao teletrabalho⁴³⁶.

Segundo o IPEA, as mulheres apresentam vantagem em relação aos homens no campo educacional. Entretanto, esse padrão não se mantém no mercado de trabalho, posto que a maior parte dos indicadores demonstra uma hierarquia na qual o topo é ocupado por homens brancos e a base por mulheres negras⁴³⁷.

Quanto à taxa de participação (ou seja, a parcela da população em idade ativa, de 16 a 59 anos, que está trabalhando ou à procura de trabalho), entre 1995 e 2015 no Brasil, a taxa de

⁴³⁴ SANTANA, Raquel Leite da Silva. O trabalho de cuidado remunerado em domicílio como espécie jurídica do trabalho doméstico no Brasil: uma abordagem justrabalhista à luz da trilogia literária de Carolina Maria de Jesus. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, 2020, p. 63.

⁴³⁵ IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: Ipea, 2013. P. 72-73. Disponível em: < <https://www.gov.br/mdh/pt-br/centrais-de-conteudo/igualdade-racial/dossie-mulheres-negras-retrato-das-condicoes-de-vida-das-mulheres-negras-no-brasil> >. Acesso em: 21 nov.2020.

⁴³⁶ IBGE. Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres do Brasil. 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 02/10/2021, p. 1.

⁴³⁷ IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf. Acesso em: 02/10/2021, p. 2.

participação feminina pouco oscilou em torno de 54-55%, nunca atingindo 60%. Em outras palavras, quase a metade das brasileiras em idade ativa está fora do mercado de trabalho. Por sua vez, o percentual masculino chegou a 86,2% em 1995, e decaído para 78% em 2015⁴³⁸.

Em contraponto, a taxa de desocupação feminina, em 2015, foi de 11,6%, enquanto a dos homens foi de 7,8%. Isso é ainda mais alarmante no caso da população negra, em que a proporção chega a 13,3% para as mulheres e 8,5% para os homens negros. Os maiores patamares vistos no referido indicador foram relativos às mulheres negras com ensino médio completo ou incompleto (9 a 11 anos de estudo), atingindo a taxa de 17,4% em 2015⁴³⁹.

Quanto à renda, extraiu-se que, muito embora o rendimento das mulheres negras tenha sido o que mais se valorizou proporcionalmente (em 80%), ao longo dos 20 anos sob análise; e, no mesmo interim, o dos homens brancos ter sido o que menos cresceu (em 11%), manteve-se, ainda, a seguinte ordem decrescente de rendimentos ao longo de toda a série histórica: homens brancos, mulheres brancas, homens negros, mulheres negras⁴⁴⁰.

No que tange ao trabalho doméstico não remunerado, verificou-se que as mulheres brancas passam 17,7 horas semanais empenhadas em tarefas domésticas; valor que se reduz para 10,4 horas para os homens brancos. Já para as mulheres pretas ou pardas, o número é maior, chegando a 18,6 horas semanais; e, para os homens pretos ou pardos, é de 10,6 horas semanais⁴⁴¹.

Ademais, no Distrito Federal, em 2017, enquanto as mulheres brancas entre 20 e 29 anos afirmaram dispendir 15 horas às atividades de cuidado ou afazeres domésticos, os homens brancos dedicavam 6 horas; já para as mulheres negras na mesma faixa etária, o tempo utilizado era de 17 horas semanais, comparadas a 11 horas semanais empreendidas pelos homens negros. Na faixa etária entre 30 e 59 anos, as mulheres brancas dedicavam 18 horas semanais a essas tarefas, e as mulheres negras, 21 horas; enquanto os homens brancos dispendiam 11 horas, e os homens negros, 13 horas. Por fim, para a população de 60 anos ou mais, as mulheres brancas utilizavam 17 horas semanais em tais afazeres, e as mulheres negras, 23; enquanto os homens brancos, 8 horas; e os homens negros, 13 horas⁴⁴².

⁴³⁸ Ibidem, p. 2.

⁴³⁹ IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf. Acesso em: 02/10/2021, p.2.

⁴⁴⁰ Ibidem, p. 3.

⁴⁴¹ IBGE. Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres do Brasil. 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 02/10/2021, p. 3.

⁴⁴² CODEPLAN. Retratos Sociais DF 2018. As mulheres do Distrito Federal: desigualdade, inserção no mercado de trabalho e cuidados com a casa e a família. Brasília-DF, março de 2020. Disponível em: <https://www.codeplan.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/02/Estudo-Retratos-Sociais-DF-2018-As-mulheres->

O impacto da pandemia sob o recorte racial desvela-se no desemprego em maior intensidade para a população negra (pretos e pardos) uma vez que essa representa a maioria dos trabalhadores informais, categoria fortemente atingida pelo isolamento, representando 70% dos postos desfeitos durante a crise de saúde pública⁴⁴³.

Nesse contexto, o Relatório Sem Parar constatou que, embora a maioria das mulheres tenha afirmado estar realizando trabalho remunerado, a distribuição por raça demonstra diferentes situações de emprego. Entre as que responderam estar empregadas, 52,5% são brancas, 45,5% são negras e 2% são indígenas ou amarelas. No campo que alegou “estar empregada no setor público”, 51,6% são negras, 47% são brancas e 1,4% é indígena ou amarela. Dentre aquelas que declararam estar no setor informal, tanto negras quanto brancas representam 49%. Por fim, das que assinalaram trabalhar por conta própria, 41% são negras e 58,5% são brancas⁴⁴⁴.

Muito embora as mulheres brancas sejam maioria no grupo das que trabalham por conta própria, há predominância das mulheres negras (61%) na economia solidária, considerada uma dimensão dessa categoria de trabalho⁴⁴⁵.

Já entre as mulheres que afirmaram estarem desempregadas, 58,5% são negras, e 39%, brancas. E, na classificação de “donas de casa”, 58% são negras, 40% são brancas e 2% indígenas ou amarelas⁴⁴⁶.

Por outro lado, o grupo dos que continuam empregados subdivide-se em quem dispôs da possibilidade de atuar em *home office* e aqueles que tiveram que continuar no trabalho presencial, subgrupo que apresenta características também heterogêneas.

Quando se faz o recorte racial sobre a porcentagem de pessoas em teletrabalho, verifica-se que a população negra é minoria nas atividades remotas, somando um percentual de apenas 34,3%, enquanto as pessoas brancas totalizam 63,7% dos trabalhadores que estão em regime de teletrabalho⁴⁴⁷. Ainda, tem-se que, entre os empregados, 16,2% dos que estão em home office

do-DF-desigualdade-inser%C3%A7%C3%A3o-no-mercado-de-trabalho-e-cuidados-com-a-casa-e-a-fam%C3%ADlia.pdf. Acesso em: 02/10/2021, p. 26.

⁴⁴³ Trabalho na pandemia: velhas clivagens de raça e gênero. NEXO Jornal, 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/ensaio/debate/2020/Trabalho-na-pandemia-velhas-clivagens-de-ra%C3%A7a-e-g%C3%AAnero>. Acesso em 15/10/2021.

⁴⁴⁴ GÊNERO E NÚMERO. SOF SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 02/10/2020, pp. 27-28.

⁴⁴⁵ Ibidem, p. 28.

⁴⁴⁶ GÊNERO E NÚMERO. SOF SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 02/10/2020, p. 28.

⁴⁴⁷ IPEA. Nota Técnica – Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200707_nt_48_teletrabalho.pdf

são mulheres brancas, 11,9% são homens brancos, 10,1% são mulheres pretas, 8,5% são mulheres pardas, 5,7% são homens pretos e 4,8% são homens pardos⁴⁴⁸.

É possível averiguar, portanto que, sob o recorte de raça, dentro do grupo que está em *home office*, os negros (mulheres e homens) são minoria, porquanto a maioria das funções atualmente exercidas à distância exigem níveis maiores de escolaridade que, por sua vez, é uma característica mais predominante na população branca.

Ademais, os que estão em *home office* são, predominantemente, aqueles que ocupam funções que exigem um maior grau de escolaridade, a exemplo do setor bancário, escritórios de advocacia, Administração Pública, dentre outros, sendo verificado pelo PNAD COVID-19 do IBGE que 30,2% dos trabalhadores em *home office* são graduados ou pós graduados, seguindo-se por 5,0% com ensino médio completo ou superior incompleto, 1,5% das pessoas com fundamental completo ao médio incompleto e, por fim, 0,3% das pessoas sem instrução ou fundamental incompleto⁴⁴⁹.

Contudo, o percentual de pessoas brancas com nível superior (33,5%) é bem maior do que o percentual de pessoas negras (16,6%), evidenciando a razão pela qual, entre as pessoas que não ficaram inativas durante a pandemia, a população negra é quem, predominantemente, seguiu em atividades presenciais⁴⁵⁰.

A população que permaneceu empregada ainda teve que lidar com a redução de carga horária e, conseqüentemente, a redução de renda, sendo que esse fator atingiu principalmente as mulheres negras — que somam o percentual de 39,8% —, seguidas pelas mulheres brancas — que correspondem a 33,3% —, os homens negros — somando 28,7% — e, por fim, os homens brancos em número menor — representando 24,5% dos trabalhadores que sofreram redução de carga horária, ficando sujeitos à redução de sua remuneração⁴⁵¹.

Apesar de as mulheres serem minoria nos chamados serviços essenciais, dentre as que atuam nessas atividades a maioria é negra, o que explica o fato de que, dentre as mulheres, as negras são maioria entre as que permaneceram trabalhando presencialmente.

⁴⁴⁸ IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PNAD COVID-19. Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho, 2021. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 21/10/2021.

⁴⁴⁹ IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PNAD COVID-19. Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho, 2021. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 21/10/2021.

⁴⁵⁰ Ibidem.

⁴⁵¹ IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PNAD COVID-19. Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho, 2021. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 21/10/2021.

Em outras palavras, as mulheres negras estão, predominantemente, na base dos serviços essenciais ligados aos cuidados, como empregadas domésticas e cuidadoras de idosos ou crianças, além de outros serviços essenciais, como os serviços de limpeza urbana e hospitalar, o que está essencialmente ligado a uma desigualdade estrutural de renda e à rejeição da população negra às menores taxas de alfabetização, bem como à maioria nos chamados subempregos. No caso das mulheres, a baixa escolaridade e a baixa renda ainda se associam à necessidade de cuidar dos afazeres domésticos, de filhos ou de parentes⁴⁵². Não bastasse, Raquel Santana⁴⁵³, ao estudar o trabalho de cuidado como categoria do trabalho doméstico, identificou que o desprestígio social e econômico dessas profissões advém, também, do fato de serem exercidas majoritariamente por mulheres negras:

Isto é, a raça e o racismo são elementos estruturantes do trabalho de cuidado remunerado, sendo este socialmente desprestigiado e desvalorizado porque é sistematicamente realizado por mulheres negras. Isso porque as relações de poder nas quais era fundada a prestação do trabalho de cuidado durante o período final da segunda metade do século XIX, ainda informam a organização social e jurídica das trabalhadoras domésticas e cuidadoras na contemporaneidade, haja vista a permanência de imagens de controle sobre essas mulheres, que insistem em remetê-las a condições servis⁴⁵⁴.

Nesse ponto, para as mulheres negras empregadas domésticas, a informalidade comum nessas categorias, a baixa remuneração e a falta de fiscalização tendem a deixá-las ainda mais vulneráveis, o que se agravou no período de pandemia, intensificando-se a sobrecarga do trabalho doméstico e as duplas ou triplas jornadas de trabalho⁴⁵⁵.

De maneira geral, percebe-se que a população negra foi a mais negativa e fortemente atingida pela pandemia da COVID-19, o que se deve a fatores que se perduram historicamente como baixa escolaridade e subemprego que geram um ciclo de pobreza e exploração, perpetuando a desigualdade social que se agrava quando associado à questão de gênero, em decorrência do acúmulo de funções mais comum às mulheres negras e a falta de uma rede de apoio.

Ao constatar que a pandemia agravou desigualdades e por situar a temática da presente monografia neste contexto, era pressuposto que o fator racial constituiria um item de

⁴⁵² OLIVEIRA, Anita Loureiro de. A espacialidade aberta e relacional do lar: a arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia de Covid-19. Revista Tamoios, v. 16, n. 1, mai. 2020, p.4

⁴⁵³ SANTANA, Raquel Leite da Silva. O trabalho de cuidado remunerado em domicílio como espécie jurídica do trabalho doméstico no Brasil: uma abordagem justrabalhista à luz da trilogia literária de Carolina Maria de Jesus. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, 2020, p. 232.

⁴⁵⁴ Ibidem, p. 232.

⁴⁵⁵ LUEDEMANN, Lara Machado. Os impactos da Covid na trabalhadora brasileira: o impacto desproporcional sobre mulheres em tempos de coronavírus desvela injustiças históricas. Carta Capital, 2020. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/opiniaos/os-impactos-da-covid-na-trabalhadora-brasileira/>> Acesso em 21/10/2021.

diferenciação para a experiência do teletrabalho. O que surpreendeu foi que, em vez de estudar porque o teletrabalho seria mais difícil para as mulheres negras; o que se verificou foi não só que as mulheres negras não têm acesso ao teletrabalho, mas, sobretudo, que sua mão de obra é utilizada como válvula de escape pelas mulheres brancas de classes médias e altas, para atenuarem as suas próprias jornadas de trabalho.

Como ensina Djamila Ribeiro, existe uma distorção causada pelo atrelamento de valores democráticos aos valores capitalistas, gerando confusão entre emancipação e ascensão econômica, o que faz com que a lógica de opressão não seja rompida:

Muitas mulheres se sentem modernas por possuir um smartphone com um aplicativo que avisa quando virá a menstruação, ou uma geladeira de inox com dispositivo de gelo externo, e forno que desliga sozinho. Isso tudo sem se dar conta de que ainda são as responsáveis por fazer as compras, limpar a geladeira e cozinhar, por mais moderno que o eletrodoméstico seja.

Há aqui a confusão de atrelar valores democráticos a valores capitalistas. De confundir emancipação e ascensão econômica. Ela trabalha fora, mas quando chega em casa ainda é responsável por cuidar dos filhos e pelos afazeres domésticos. A mentalidade de fato não mudou — os mecanismos de opressão somente se atualizaram.

O mais prejudicial é que se cria a ideia de que ser bem-sucedida é possuir os mesmos direitos que o homem branco, e não romper com as lógicas da opressão. É fazer parte do sistema sem transformá-lo de fato. As mulheres que perseguem esse ideal não estão necessariamente preocupadas com as negras e pobres que trabalham em suas casas ou em discutir as várias possibilidades de ser mulher e enxergar seus privilégios⁴⁵⁶.

É preciso, assim, racializar o debate acerca da necessidade de regulamentação protetiva do trabalhador em teletrabalho, incluindo a discussão acerca da impossibilidade de acesso a esse regime pela grande parte dos trabalhadores brasileiros. Estes, permaneceram submetidos ao trabalho presencial, expostos ao contágio do vírus, e, em grandes medidas, amortecendo o sofrimento da parcela que pode usufruir da manutenção dos seus empregos formais, com a adoção do *home office*.

3.3. Teletrabalho, mulheres e crise sanitária: consequências e perspectivas

A própria definição do teletrabalho e suas características de distância e não presencialidade alteram as percepções sobre a ideia da distinção entre as esferas do público e do privado. Como defendem Delgado e Borges, a partir do deslocamento das atividades profissionais para o âmbito doméstico, cria-se uma fusão entre os tempos e os espaços de

⁴⁵⁶ RIBEIRO, Djamila. Quem tem medo do feminismo negro?. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, pp. 97-98.

trabalho e de não trabalho. Isto é, as divisões entre o trabalho e a vida particular tornam-se cada vez mais tênues, por vezes ao ponto de serem imperceptíveis⁴⁵⁷.

Como visto, enquanto essa flexibilidade em relação aos horários e locais de trabalho, representando uma superação das configurações geográficas de espaço e tempo de trabalho tradicionais, é anunciada como uma possibilidade de equilibrar a vida pessoal e o trabalho; pode, por outro lado, inserir o trabalhador em uma condição de escravidão digital, especialmente sob a égide dos ideais neoliberais de otimização, desempenho e superexploração⁴⁵⁸.

Para as mulheres, isso se torna ainda mais patente, na medida em que o *home office* implicou na sobreposição de todas as suas jornadas, e a união espacial e temporal de todos os papéis indissociáveis que representa: trabalhadora, mãe, esposa, cuidadora, estudante. Esse quadro mais desfavorável às mulheres trabalhadoras, reproduz-se com base na divisão sexual do trabalho, e encontra fundamento em estereótipos e ideologias que impõem que homens e mulheres cumprem funções diferentes e complementares⁴⁵⁹.

Desse modo, é preciso avançar a discussão em dois eixos fundamentais: (i) sobre a legislação trabalhista acerca da modalidade de teletrabalho, uma vez que, mesmo depois da inclusão do capítulo específico sobre o referido regime com a Reforma trabalhista, ainda se carece de uma regulamentação clara e protetiva para os trabalhadores, especialmente em relação aos mecanismos de controle da jornada; e (ii) sobre a divisão sexual do trabalho e os mecanismos que conferem às mulheres o ônus do trabalho doméstico, realizado gratuitamente e coadunado com outras obrigações atinentes à atividade remunerada.

Sobre o primeiro ponto, destaca-se como característico da urgência do período de crise sanitária a suspensão do §2º do artigo 75-C da CLT pela MP 927/2020, e, posteriormente, pela MP 1.046/2021. O referido dispositivo, que concedia tempo de 15 dias para a transição para o regime de teletrabalho, ao ser suprimido (mesmo que justificadamente) no contexto da pandemia, impossibilitou uma transição gradual e adequada entre modalidades, mitigando a garantia de existência dos elementos básicos para uma boa adaptação.

⁴⁵⁷ DELGADO, Gabriela. BORGES, Caio. A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. Revista Palavra Seca, 2021. No prelo., p. 7.

⁴⁵⁸ DELGADO, Gabriela. BORGES, Caio. A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. Revista Palavra Seca, 2021. No prelo., p. 7.

⁴⁵⁹ SANTOS, Michel Carlos Rocha. O teletrabalho nos tempos da Covid-19 (coronavírus): ensaio sobre a importância e necessidade de proteção aos trabalhadores. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 86, n. 2, p. 175-194, abr./jun. 2020, p. 189.

Questiona-se, também, o artigo 75-D da CLT, inserido pela Lei n. 13.467/2017, o qual deixa nebulosa a interpretação acerca dos encargos relativos aos equipamentos e à infraestrutura necessários ao teletrabalho. No entanto, em consonância com a teoria da assunção dos riscos da atividade econômica pelo empregador, deve-se prezar por uma interpretação no sentido de que o dispositivo não permite ao empregador a transferência dos custos de manutenção do local e equipamentos do trabalho para o empregado; tão somente que pode ser pactuado a respeito da responsabilidade pela compra, manutenção ou fornecimento desses equipamentos⁴⁶⁰.

Ademais, Santos⁴⁶¹ defende que é preciso, mais do que nunca, atenção às normas de prevenção de acidentes de trabalho, notadamente as relacionadas às questões ergonômicas e ao quadro mental e psíquico dos trabalhadores. Como explica o autor, o art. 75-E da CLT reforça a obrigação do empregador em orientar os empregados e aplicar as precauções e normas para evitar acidentes de trabalho. Apesar de o ambiente residencial e familiar ser marcado pela informalidade e flexibilidade, ainda é necessário seguir como diretriz a tutela do meio ambiente do trabalho, direcionada para o domicílio do teletrabalhador, como política de preservação da dignidade e saúde. Para Santos, essa diretriz tem raízes constitucionais, que exigem não só o cuidado a ergonomia, mas também a atenção à saúde psíquica do trabalhador:

Essa é a única diretriz possível de ser extraída, principalmente a partir da proteção conferida pela Constituição de 1988 aos empregados, na perspectiva da redução de riscos à saúde, à tutela de um ambiente laboral seguro, na limitação da jornada de trabalho.

Mais que o cuidado com as condições ergonômicas em que o trabalho será realizado no domicílio do obreiro ou a atenção com a sua saúde psíquica (conforme dito, o turbilhão de sentimentos que estão a envolver as pessoas – raiva, angústia, tristeza, ansiedade, irritação, frustração, depressão, dentre outros), deve merecer especial atenção, especialmente por parte dos empregadores, o tema da duração do trabalho, a exigência da carga de trabalho equilibrada e razoável, a ampla conectividade às atividades profissionais e o respeito aos períodos de descanso⁴⁶².

Nesse sentido, Delgado, Assis e Rocha identificam que a rotina do teletrabalho contribui para o desencadeamento do sentimento de melancolia pelo sujeito, o que se relaciona intimamente à duração do trabalho e aos intervalos de descanso⁴⁶³. De igual modo, Fincato e

⁴⁶⁰ MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista Eletrônica Reforma Trabalhista II. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 7, n. 62, pp. 36-45 Setembro/Outubro 2017, p. 40.

⁴⁶¹ SANTOS, Michel Carlos Rocha. O teletrabalho nos tempos da Covid-19 (coronavírus): ensaio sobre a importância e necessidade de proteção aos trabalhadores. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 86, n. 2, p. 175-194, abr./jun. 2020, p. 189.

⁴⁶² Ibidem, p. 189.

⁴⁶³ DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. A Melancolia no Teletrabalho em Tempos de Coronavírus. In: MENDES, Felipe Prata; TIPINAMBÁ, Pedro Tourinho; FERREIRA, Vanessa Rocha (Orgs.). *Direitos Sociais em Tempos de Pandemia*. São Paulo: Linotec Produção Editorial, p. 131-143, 2020. P.174.

Lemonje⁴⁶⁴ destacam que “o esmaecimento das barreiras entre o ambiente laboral e o pessoal, agravado pela prestação de serviços em local diverso do estabelecimento do empregador, promove a facilitação e o estímulo à constante conexão ao trabalho.”.

Além disso, a legislação consolidada pela Reforma Trabalhista não confere proteção jurídica estruturada em relação à jornada de trabalho. Ao inserir o inciso III no art. 62, da CLT, eximiu os empregadores de realizarem o controle de jornada dos empregados e, por consequência, posiciona os teletrabalhadores em uma situação jurídica distinta⁴⁶⁵.

Nesse quesito, podem ser identificadas duas opções dispostas na doutrina, visando a proteção do teletrabalhador: (i) Lamberty e Gomes defendem a inconstitucionalidade do inciso III do mencionado artigo, por identificarem que o dispositivo ofende a proteção constitucional à limitação da jornada diária e semanal, bem como do descanso semanal remunerado e das horas extra⁴⁶⁶; ou (ii) Maurício Godinho Delgado⁴⁶⁷ propõe uma interpretação do referido inciso no sentido de que este tenha fixado meramente uma presunção jurídica — não uma discriminação legal — de que os empregados não estão sob fiscalização e controle de horário no regime de teletrabalho, de forma que, havendo prova em contrário (cujo ônus é do empregado), essa presunção deve ser afastada e incidir-se o conjunto das regras atinentes à duração do trabalho.

Merece destaque, ainda, o Projeto de Lei n. 3.512/2020, ainda em tramitação, atualmente no Plenário do Senado Federal, que propõe a revogação do inciso III do art. 62 da CLT, bem como estabelece que o controle de jornada observará os artigos 58, *caput* e 59 da CLT.

Fazer esse embate — seja pela via da inconstitucionalidade ou de uma interpretação de presunção relativa do dispositivo, ou ainda por meio da proposta legislativa em trâmite — é essencial para os teletrabalhadores de maneira geral. Contudo, é ainda mais patente para as mulheres, pois trata-se de uma discussão afeta, sobretudo, à disposição do tempo, e à liberdade

⁴⁶⁴ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. Revista da Faculdade de Direito UFPR. Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>>. Acesso em: 15 de setembro de 2021, p. 132.

⁴⁶⁵ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. Revista da Faculdade de Direito UFPR. Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>>. Acesso em: 15 de setembro de 2021, p. 132.

⁴⁶⁶ LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017. In: 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, edição 2017, 8 a 10 de novembro de 2017, Santa Maria. Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede. Santa Maria: UFSM – Universidade Federal de Santa Maria, 2017. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>>. Acesso em: 22/09/2021, p. 13.

⁴⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019, p. 1066.

do trabalhador para se valer do período de não trabalho à sua livre escolha, para dedicar-se a outras áreas da vida.

Como visto, a inobservância aos direitos constitucionais de limitação da duração do trabalho, repouso semanal remunerado, remuneração do labor extraordinário e gozo de férias remuneradas implica em dano existencial.

Como concluem Delgado e Borges⁴⁶⁸, é preciso insistir em definir limites ao espaço, e, sobretudo, ao tempo de trabalho na modalidade de teletrabalho, empreendendo uma hermenêutica constitucional que refreie as práticas de jornada infundáveis, observando os referenciais do direito fundamental ao trabalho digno e do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho.

São hialinas as insuficiências da legislação na proteção dos trabalhadores submetidos a esse regime. Não há dúvidas, porém, de que o teletrabalho, mais especificamente o *home office*, foi uma maneira de atender às necessidades do âmbito laboral durante a pandemia, garantindo, ao mínimo, a continuidade do emprego com a mitigação do risco de contaminação.

Dessa maneira, não basta somente defender uma legislação trabalhista mais forte na proteção do teletrabalho; é preciso destacar que o acesso a esse regime de labor foi possível à uma parcela da população — majoritariamente feminina, branca, de classe média e alta, com ensino superior completo e predominante em algumas profissões específicas (no setor bancário, em escritórios de advocacia e na Administração Pública, por exemplo), segundo o IBGE⁴⁶⁹ — mas não foi uma opção disponível para outros milhões de trabalhadores, sobretudo os submetidos a trabalhos informais e precarizados. Nas palavras de Dutra e Lima⁴⁷⁰:

As contradições da nossa sociedade desigual se evidenciam quando o que é um autocuidado fundamental e uma conduta comunitária imperativa em uma pandemia se revelam para alguns como direito, para outros como favor e para os demais como risco à subsistência.

O isolamento social como estratégia de saúde coletiva deixa à mostra, a partir das clivagens presentes no nosso mercado de trabalho, quem são os sujeitos aptos à adesão a essa estratégia, quem são os sacrificados para que ela funcione (e em que termos se dá esse sacrifício) e, ainda, quem são os sujeitos que se inserem nesse cenário por meio de uma linguagem de favores, e não de direitos.

⁴⁶⁸ DELGADO, Gabriela. BORGES, Caio. A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. Revista Palavra Seca, 2021. No prelo, p. 12.

⁴⁶⁹ GÓES, Geraldo Sandoval. MARTINS, Felipe dos Santos. NASCIMENTO, José Antônio Sena. O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD Covid-19 nos mostrou. IPEA. Carta de Conjuntura Número 50 – Nota de Conjuntura 8 – 1º Trimestre de 2021, 02 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf>. Acesso em: 15/10/2021, p.1.

⁴⁷⁰ DUTRA, Renata Queiroz. LIMA, Renata Santana. Relações de Trabalho, Reformas Neoliberais e a Pandemia do Covid-19: as Políticas para o Trabalho no Epicentro da Estratégia de Saúde Coletiva. RDP, Brasília, v. 17, n. 94, pp. 465-492, jul/ago. 2020, p. 487.

Bridi⁴⁷¹ destaca que, com a pandemia, formas já antigas de trabalho desprotegido e inseguro juridicamente se globalizaram:

As “velhas” formas de trabalho desprotegido e inseguro do ponto de vista do direito se globalizaram. A precariedade característica dessas modalidades se estendeu também para as “novas” ocupações, para os qualificados, para aquelas ocupações mediadas pelas tecnologias da informação, cada vez mais submetidos a formas flexíveis de trabalho. É a precariedade no e do trabalho que se universaliza. Embora essas condições não se devam à pandemia, mas ao movimento geral de reestruturação do mundo do trabalho desde as últimas décadas do século XX, a Covid-19 desnuda a fragilidade dessas formas de trabalho totalmente mercantilizadas.

Em linha, Druck⁴⁷² considera que a crise sanitária (e humanitária) agravou o que denominou “tragédia neoliberal do capitalismo financeiro e globalizado”, tendo como elemento chave o trabalho e suas manifestações. Identifica, assim, que as novas formas de organização criadas pelos movimentos sociais, culturais e sindicais são fundamentais em meio ao caos sanitário, econômico, social e político no país. Assim, de acordo com a autora:

A luta pela vida, por um trabalho digno, por direitos sociais e trabalhistas, por moradia, pelo SUS, por direitos iguais para negros e mulheres, por educação pública de qualidade, pela defesa da natureza, por liberdade de expressão e organização e por democracia foram traduzidas num amplo movimento que manifestou a vontade coletiva de retirar o país das mãos de governantes que representam a negação de tudo isso e a destruição de milhões de vidas dos brasileiros⁴⁷³.

Segundo Boaventura de Sousa Santos, na obra “A Cruel Pedagogia do Vírus”, o período pandêmico ensina as lições de que “as pandemias não matam tão indiscriminadamente quanto se julga”; e que “o colonialismo e o patriarcado estão vivos e reforçam-se nos momentos de crise aguda”⁴⁷⁴.

O autor explica que a seletividade da pandemia é, ainda, menos discriminatória do que outras violências, mas é especialmente patente no que diz respeito à possibilidade de prevenção, e, assim, à sua expansão ou mitigação. Nesse sentido, os corpos racializados e sexualizados são mais vulneráveis em razão da discriminação a que estão sujeitos e às condições de vida aos quais são expostos⁴⁷⁵. Como leciona Boaventura de Sousa Santos:

É evidente que são menos discriminatórias que outras violências cometidas na nossa sociedade contra trabalhadores empobrecidos, mulheres, trabalhadores precários, negros, indígenas, imigrantes, refugiados, sem abrigo, camponeses, idosos, etc. Mas

⁴⁷¹ BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. *Revista Estudos Avançados*, v. 34, n. 100, pp. 141-165, set. 2020, p. 160.

⁴⁷² DRUCK, Graça. A tragédia neoliberal, a pandemia e o lugar do trabalho. *Revista O Social em Questão*, Ano XXIV, nº 49, pp. 11-34, jan-abr/2021, p. 29.

⁴⁷³ *Ibidem*, p. 29.

⁴⁷⁴ SANTOS, Boaventura de Sousa. *A cruel pedagogia do vírus*. Coimbra: Edições Almedina S.A., 2020, pp. 23-26.

⁴⁷⁵ *Ibidem*, pp. 23-27.

discriminam tanto no que respeita à sua prevenção, como à sua expansão e mitigação.⁴⁷⁶

(...)

Os corpos racializados e sexualizados são sempre os mais vulneráveis perante um surto pandémico. Os seus corpos estão à partida mais vulnerabilizados pelas condições de vida que lhes são impostas socialmente pela discriminação racial ou sexual a que são sujeitos. Quando o surto ocorre, a vulnerabilidade aumenta, porque estão mais expostos à propagação do vírus e se encontram onde os cuidados de saúde nunca chegam: favelas e periferias pobres da cidade, aldeias remotas, campos de internamento de refugiados, prisões, etc. Realizam tarefas que envolvem mais riscos, quer porque trabalham em condições que não lhes permitem proteger-se, quer porque são cuidadoras da vida de outros que têm condições para se proteger. Por último, em situações de emergência as políticas de prevenção ou de contenção nunca são de aplicação universal. São, pelo contrário, seletivas. Por vezes, são abertas e intencionalmente adeptas do darwinismo social: propõem-se garantir a sobrevivência dos corpos socialmente mais valorizados, os mais aptos e os mais necessários para a economia. Outras vezes, limitam-se a esquecer ou negligenciar os corpos desvalorizados⁴⁷⁷.

Essas lições levam para o segundo ponto que merece enfrentamento: a divisão sexual do trabalho. Silvia Federici e Angela Davis abrem propostas que visam ao fim do trabalho doméstico não remunerado, atribuído às mulheres como natural.

Federici⁴⁷⁸ defende que deveria ser exigido um salário para o trabalho doméstico, porque, com isso, visibiliza-se essa forma de labor, e, conseqüentemente, quebra-se o argumento patriarcal e capitalista de que as mulheres executam essas tarefas por “amor” ou “vocaçãõ”.

Deve ficar claro, no entanto, que, quando lutamos por um salário, não lutamos para entrar na lógica das relações capitalistas, porque nós nunca estivemos fora delas. Nós lutamos para destruir o papel que o capitalismo outorgou às mulheres, que é um momento essencial da divisão do trabalho e do poder social dentro da classe trabalhadora, por meio do qual o capital tem sido capaz de manter sua hegemonia. Salários para o trabalho doméstico são, então, uma demanda revolucionária, não porque destroem por si só o capitalismo, mas porque forçam o capital a reestruturar as relações sociais em termos mais favoráveis para nós e, conseqüentemente, mais favoráveis à unidade de classe. Na verdade, exigir salários para o trabalho doméstico não significa dizer que, se formos pagas, seguiremos realizando esse trabalho. Significa exatamente o contrário. Dizer que queremos salários pelo trabalho doméstico é o primeiro passo para recusá-lo, porque a demanda por um salário faz nosso trabalho visível. Essa visibilidade é a condição mais indispensável para começar a lutar contra essa situação, tanto em seu aspecto imediato como trabalho doméstico quanto em seu caráter mais traiçoeiro como próprio da feminilidade.

A autora também propõe a luta por serviços sociais, reconhecendo que o trabalho doméstico também é trabalho (acrescenta-se que também é de interesse público), e somente

⁴⁷⁶ SANTOS, Boaventura de Sousa. A cruel pedagogia do vírus. Coimbra: Edições Almedina S.A., 2020, p. 23.

⁴⁷⁷ SANTOS, Boaventura de Sousa. A cruel pedagogia do vírus. Coimbra: Edições Almedina S.A., 2020, pp. 26-27.

⁴⁷⁸ FEDERICI, Silvia. O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Editora Elefante, 2019, p. 47.

esse reconhecimento pode gerar uma mudança real⁴⁷⁹. Segundo Federici, é preciso atacar diretamente a raiz dos papéis femininos:

Nossa luta por serviços sociais, isto é, por melhores condições de trabalho, será sempre frustrada se nós não estabelecermos primeiramente que o nosso trabalho é trabalho. Se não lutarmos contra isso em sua totalidade, nunca alcançaremos qualquer vitória. Nós vamos fracassar na luta por lavanderias gratuitas se não lutarmos, em primeiro lugar, contra o fato de não podermos amar exceto pelo preço de um trabalho infinito, que, dia após dia, prejudica nosso corpo, nossa sexualidade, nossas relações sociais, e a menos que escapemos da chantagem baseada em nossa necessidade de dar e receber afeto — que se vira contra nós ao se tornar um dever de trabalho, pelo qual nós nos ressentimos constantemente com relação a nosso marido, nossos filhos e amigos, e depois ainda nos culpamos por estarmos ressentidas⁴⁸⁰.

Por sua vez, Angela Davis⁴⁸¹ defende que a abolição da responsabilidade privada e individual das mulheres sobre as tarefas domésticas é um objetivo estratégico da liberação feminina, mas a socialização desses afazeres pressupõe, necessariamente, o fim do domínio do desejo de lucro sobre a economia:

A abolição das tarefas domésticas enquanto responsabilidade privada e individual das mulheres é claramente um objetivo estratégico da libertação feminina. Mas a socialização das tarefas domésticas — incluindo o preparo das refeições e o cuidado das crianças — pressupõe colocar um fim ao domínio do desejo de lucro sobre a economia. Os únicos passos significativos na direção da eliminação da escravidão doméstica foram dados, de fato, pelos países socialistas atuais. As trabalhadoras, portanto, têm um interesse vital e particular na luta pelo socialismo. Além disso, no capitalismo, as campanhas por empregos em base de igualdade com os homens, combinadas com movimentos pela criação de instituições como creches subsidiadas pelo poder público, contêm um potencial revolucionário explosivo. Essa estratégia coloca em dúvida a validade do capitalismo monopolista e deve, em última análise, apontar na direção do socialismo⁴⁸².

Adicionalmente, conforme a autora⁴⁸³, a indústria da tecnologia poderia facilmente incorporar uma parte substancial das incumbências domésticas, mas não o faz, porque a socialização das tarefas domésticas implica em subsídios governamentais que garantam o seu acesso às famílias da classe trabalhadora. E, uma vez que o lucro seria pequeno, não há interesse por parte da economia capitalista. Expõe Angela Davis:

Um dos segredos mais bem guardados das sociedades capitalistas avançadas envolve a possibilidade — a real possibilidade — de transformar radicalmente a natureza das tarefas domésticas. Uma parte substancial das incumbências domésticas das donas de casa pode de fato ser incorporada na economia industrial. Em outras palavras, as tarefas domésticas não precisam mais ser consideradas necessária e imutavelmente uma questão de caráter privado. Equipes treinadas e bem pagas de trabalhadoras e

⁴⁷⁹ Ibidem, pp. 49-50.

⁴⁸⁰ FEDERICI, Silvia. O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Editora Elefante, 2019, pp. 49-50.

⁴⁸¹ DAVIS, Angela. Mulheres, raça e classe. Tradução de Heci Regina Candiani. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 255.

⁴⁸² Ibidem, p. 255.

⁴⁸³ DAVIS, Angela. Mulheres, raça e classe. Tradução de Heci Regina Candiani. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 271.

trabalhadores, indo de casa em casa, operando máquinas de limpeza de alta tecnologia, poderiam realizar de forma rápida e eficiente o que a dona de casa atual faz de modo tão árduo e primitivo. Por que um manto de silêncio cobre essa possibilidade de redefinir radicalmente a natureza do trabalho doméstico? Porque a economia capitalista é estruturalmente hostil à industrialização das tarefas domésticas. A socialização das tarefas domésticas implica amplos subsídios governamentais, a fim de garantir que se torne acessível às famílias da classe trabalhadora, para as quais a necessidade desse serviço é mais evidente. Uma vez que, em termos de lucro, o resultado seria pequeno, a industrialização das tarefas domésticas – como todas as iniciativas que não geram lucro – é um anátema para a economia capitalista. Contudo, a rápida expansão da força de trabalho feminina significa que mais e mais mulheres consideram cada vez mais difícil se destacar como donas de casa segundo os padrões tradicionais. Em outras palavras, a industrialização das tarefas domésticas, junto com sua socialização, está se tornando uma necessidade social concreta. As tarefas domésticas, enquanto responsabilidade individual reservada às mulheres e trabalho feminino realizado sob condições técnicas primitivas, finalmente podem estar chegando ao ponto de obsolescência histórica⁴⁸⁴.

Ainda que no atual panorama político, econômico e trabalhista brasileiro — sob a rédea de uma ideologia neoliberal e de políticas de austeridade, nas quais mesmo a concessão do Auxílio Emergencial pela MP 936/2020 tenha sido objeto de disputa — seja forçoso pensar nas possibilidades descritas pelas autoras, principalmente em relação ao salário proposto por Federici para o trabalho doméstico, ainda há medidas a serem discutidas e executadas.

Sobretudo neste momento, no qual “as telas dos computadores se apresentam como verdadeiras janelas indiscretas, visibilizando os problemas da divisão sexual do trabalho e da desigualdade dos gêneros e tornando públicos assuntos que (apenas) parecem privados”, Miraglia⁴⁸⁵ aponta que é necessário agir.

É necessário debater sobre os impedimentos enfrentados por mulheres — normalmente brancas e de classe média, como ressalta Miraglia⁴⁸⁶ —, a alcançarem posições mais altas nas hierarquias empresariais e organizacionais; e, ao mesmo tempo, sobre a discriminação enfrentada por outras mulheres — por sua vez, negras e pobres —, para que lhe sejam designados trabalhos informais ou precarizados, frequentemente utilizados em prol da ascensão do primeiro grupo de mulheres no mercado de trabalho.

Segundo Djamila Ribeiro⁴⁸⁷, é essencial pensar a interseccionalidade, a fim de perceber que uma opressão não pode ser eliminada, mantendo-se outra: “pensar a interseccionalidade é perceber que não pode haver primazia de uma opressão sobre as outras e que é preciso romper

⁴⁸⁴ DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. Tradução de Heci Regina Candiani. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 271.

⁴⁸⁵ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. A síndrome de mariposa das mulheres borboletas: no home office, telas de computadores se apresentaram como janelas indiscretas: tornando públicos assuntos que parecem privados. JOTA, 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/mulheres-home-office-trabalho-14112020>. Acesso em: 18/10/2021.

⁴⁸⁶ Ibidem.

⁴⁸⁷ RIBEIRO, Djamila. *Quem tem medo do feminismo negro?*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 94.

com a estrutura. É pensar que raça, classe e gênero não podem ser categorias pensadas de forma isolada, porque são indissociáveis.”.

Miraglia⁴⁸⁸ enfatiza também que é preciso questionar o papel dos homens e do Estado. Ainda, é necessário problematizar, por um lado, a ausência de representatividade política das mulheres e o impacto gerado por isso na ausência de políticas públicas relacionadas ao trabalho doméstico; e, por outro, a falta de representatividade empresarial, social e organizacional de mulheres em posição de poder, com a consequente manutenção de estruturas machistas e discriminatórias que selam os assuntos da casa no plano privado, invisibilizando tarefas domésticas banais, cotidianas e indispensáveis.

Enfim, é preciso encerrar discursos que ensinem às meninas e mulheres que haja uma predisposição natural da mulher para o labor doméstico. Para Delgado e Miraglia⁴⁸⁹, é necessário lutar pelas próximas gerações, contra uma sociedade injusta e de privilégios, em um processo contínuo de vigilância, pois sempre há riscos de opressão, violência e aprisionamento: “Por isso mesmo, é preciso lutar, no sentido de disputar direitos, eis que o campo reivindicatório de mulheres e do trabalho feminino é também campo de reconhecimento e de expressão de vida.”.

Nesse sentido, Marcia Tiburi⁴⁹⁰ reforça que as minorias somente alcançam um lugar no cenário político pela afirmação da sua identidade:

Não poderia deixar de ser assim, uma vez que a participação política implica a entrada do corpo marcado no lugar que o poder reservou para si contra os corpos, aquele lugar onde o poder se exerce para dominar o outro, para subjugar, para submeter, transformando cada um em objeto: o trabalhador no capitalismo, a mulher no patriarcado, o negro na raça, as formas de sexualidades no regime do contrato sexual e do gênero no padrão heteronormativo. A consciência disso levou a um ato de contramarcacão politicamente produtivo: hoje as mulheres se autoafirmam como categoria política, bem como as mulheres negras, os negros, os gays, as lésbicas, os surdos, mudos, os quilombolas, os moradores de rua, os sem-terra, os indígenas, os deficientes físicos e assim por diante, sempre tendo em vista a reivindicação de direitos. Só se entra na esfera política quando se quebra a blindagem do poder. Essa entrada é ela mesma já parte da luta política, seu momento originário a ser sempre reafirmado⁴⁹¹.

⁴⁸⁸ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. A síndrome de mariposa das mulheres borboletas: no home office, telas de computadores se apresentaram como janelas indiscretas: tornando públicos assuntos que parecem privados. JOTA, 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/mulheres-home-office-trabalho-14112020>. Acesso em: 18/10/2021.

⁴⁸⁹ DELGADO, Gabriela Neves; MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. Casulos de vidro das trabalhadoras em home office. Revista da Faculdade Mineira de Direito, Dossiê "O desafio do trabalho feminino e sua relação com o Direito: entre o trabalho de cuidado, emocional e de (re)produção", v. 24, n. 47, pp. 21-34, 2021., p. 31.

⁴⁹⁰ TIBURI, Márcia. Feminismo em comum para todas, todes e todos. 4ª edição. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos, 2018, p. 51.

⁴⁹¹ Ibidem, p. 51.

Extraí-se, por fim, que o teletrabalho representou um amálgama de contradições: (i) ao mesmo tempo em que vulnerabilizou os teletrabalhadores em face dos empregadores, diante da carência de uma legislação suficientemente protetiva, apresentou-se como um privilégio, diante daqueles que precisaram seguir em seus trabalhos presenciais, expostos ao vírus, ou daqueles afetados pelo desemprego; (ii) ao passo em que aumentou a carga de trabalho para as mulheres, em um contexto geral, aprofundou desigualdades raciais e de classe entre elas; e (iii) ao aumentar o volume de labor das mulheres, diante da divisão sexual do trabalho, também confinou os homens ao ambiente doméstico, e, com a constante conexão e a exposição das telas e redes de comunicação, visibilizou o trabalho doméstico que antes permanecia encerrado à esfera privada do lar.

Portanto, nesse momento, aproveitando a abertura dada pela visibilização do trabalho doméstico, é ocasião para se pensar em possibilidades de transformação jurídica e social, pautadas, conforme Tiburi⁴⁹², em um projeto de uma vida melhor para todas as pessoas:

A transformação da sociedade precisa ser pensada rumo a uma vida melhor para todas as pessoas. Isso implica pensar outro projeto. Outra política, outro poder, outra educação, outra ética, outra economia. O feminismo é o campo teórico e prático que pode construir uma política com outros referenciais: a natureza, o corpo, o cuidado, a presença, a vida digna⁴⁹³.

É preciso, no Judiciário, lutar por interpretações que favoreçam a proteção do trabalhador; nas relações de trabalho em que haja espaço para se impor, fazer frente à lógica neoliberal de produtividade frenética e subsunção da vida ao trabalho; na educação das crianças, proporcionar aos meninos e às meninas as mesmas brincadeiras e as mesmas tarefas; na vida política, manter uma luta social unida, constante, consciente, que busque direitos e refute privilégios.

⁴⁹² TIBURI, Márcia. *Feminismo em comum para todas, todes e todos*. 4ª edição. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos, 2018, p. 56.

⁴⁹³ *Ibidem*, p. 56.

CONCLUSÃO

O teletrabalho se insere em um contexto geral marcado pela globalização, pela flexibilização das relações de trabalho e concomitante desregulamentação de direitos trabalhistas; e de Revolução Tecnológica.

O primeiro fator contribui para a disseminação da ideologia neoliberal, que propõe o absentismo estatal, o retorno ao Estado mínimo e a sujeição da relação capital-trabalho às leis da oferta e procura.

A flexibilização, por sua vez, é utilizada sob a justificativa de adequação do Direito do Trabalho às novas configurações econômicas e particularidades das empresas, por meio da atenuação de preceitos legais trabalhistas; e a desregulamentação excetua determinadas situações do imperativo genérico da norma trabalhista clássica⁴⁹⁴. Ambas as tendências têm sido cada vez mais presentes no ordenamento jurídico brasileiro, com fundamento na vertente ideológica neoliberal.

Já os avanços da tecnologia, nas áreas de informática e comunicação, que oportunizaram o aumento na circulação de informações, dando início à era digital, modificam o estilo de vida do trabalhador, posto que a introdução da telemática influencia o modo de organização da empresa e da produção. É o que possibilita, por exemplo, o trabalho à domicílio, a partir da ideia de telecommutação⁴⁹⁵.

O IBGE começou a realizar o acompanhamento estatístico dos números do teletrabalho no Brasil a partir de 2012, e, notou-se que, entre 2017 e 2018, já houve crescimento expressivo da modalidade, denotando que, mesmo fora do contexto de pandemia, essa modalidade já despontava como uma forte tendência no mercado de trabalho⁴⁹⁶.

Com a crise sanitária, porém, os números atingiram o auge em maio de 2020, quando abrangiam 8,7 milhões de pessoas, isto é, 13,3% das pessoas ocupadas que não foram afastadas de suas atividades. A explicação é dedutível do próprio conceito de teletrabalho, por ser realizado à distância, especialmente na espécie de *home office*, porquanto constitui uma

⁴⁹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019, pp. 71-74.

⁴⁹⁵ DELGADO, Gabriela. BORGES, Caio. A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. Revista Palavra Seca, 2021. No prelo., p. 6.

⁴⁹⁶ SILVEIRA, Daniel. Home office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE. Também foi recorde o número de trabalhadores terceirizados e de pessoas trabalhando nas ruas e em veículos, como resultado da alta informalidade no país. G1, 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 23/09/2021.

estratégia exequível de manutenção da produção e do emprego, em observância à recomendação de isolamento social da OMS de contenção do contágio pelo vírus⁴⁹⁷.

As características configuradoras dessa modalidade — distância; não presencialidade; uso prevalente da tecnologia da telemática; e flexibilidade do horário —, apresentam um caráter dúplice: se, em uma face, podem ser lidas como benefícios para o empregado, o empregador e a coletividade; em outra, revelam-se desvantajosas a depender das condições em que o teletrabalho for executado. Assim, por exemplo, enquanto o teletrabalho propicia a diminuição do trânsito e da poluição nas cidades, e retira o deslocamento da rotina dos empregados, também pode confinar os teletrabalhadores a um meio ambiente de trabalho que não reflita as condições mínimas para o desenvolvimento salubre de suas atividades. Também, da mesma forma em que, para o empregador, é capaz de proporcionar redução de custos e aumento da produtividade, essas não vêm desacompanhadas de uma sobrecarga de atividades e da assunção de despesas pelo trabalhador. Ainda, embora a tecnologia represente facilidade de comunicação, pode conceber também a hiperconexão e o condicionamento do obreiro à escravidão digital⁴⁹⁸.

Por isso, foi importante a análise da regulamentação do teletrabalho, sobretudo do Capítulo II-A da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017 e a MP 927/2020 e, posteriormente, MP 1.046/2021, levantando-se alguns pontos que merecem crítica: (i) o artigo 75-D da CLT, que diz respeito à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos e infraestrutura para a prestação do trabalho; (ii) o inciso III do art. 62 da CLT, que exclui os empregados do regime de duração do trabalho; (iii) o artigo 4º, *caput*, da MP 927/2020, que sustou o art. 75-C, §2º da CLT, passando a permitir que a alteração do regime presencial para o de teletrabalho fosse feito por liberalidade do empregador — não em comum acordo com o trabalhador —, durante o período pandêmico, bem como dispensou o registro prévio no contrato de trabalho; (iv) o §1º do art. 4º da referida MP, que ressaltou ser aplicável o art. 62, III da CLT; (v) o §2º do art. 4º da MP, que reduziu de 15 dias para 48 horas o período de notificação prévia ao empregado sobre a mudança de modalidade; (vi) o §5º do art. 4º da MP, o qual registra que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, nem regime de prontidão ou de sobreaviso; (vii) a ausência de regulamentação nas Medidas Provisórias que

⁴⁹⁷ IPEA. Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial. Carta de Conjuntura número 48 — 3º trimestre de 2020, p.2.

⁴⁹⁸ DELGADO, Gabriela. BORGES, Caio. A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. Revista Palavra Seca, 2021. No prelo, p. 7.

trataram do teletrabalho durante a pandemia, acerca de precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho.

Nesse sentido, reforça-se que é fundamental a busca por interpretações que visem à proteção do trabalhador, resguardando seus direitos e garantias constitucionais.

Quanto à primeira crítica, o dispositivo deixa nebulosa a interpretação acerca da possibilidade ou não de se pactuar contratualmente qual dos polos da relação de emprego será responsável pelos custos desse aparato. Assim, defende-se que o sentido do dispositivo seja lido em consonância com a diretriz geral prevista no art. 2º, *caput*, da CLT, de que o empregador deve assumir os riscos da atividade econômica. Dessa forma, embora seja permitido o acordo a respeito da responsabilidade pela compra, manutenção ou fornecimento dos equipamentos, a responsabilidade pelas despesas é, necessariamente, do empregador, não constituindo matéria disponível para pactuação⁴⁹⁹.

Por sua vez, em relação ao artigo 62, inciso III da CLT, foram propostas duas estratégias diferentes de interpretação: (i) alguns autores, como Lamberty e Gomes defendem a inconstitucionalidade do dispositivo⁵⁰⁰; ou (ii) outros, como Maurício Godinho Delgado, propõem uma interpretação no sentido de que a norma configure uma presunção jurídica de ausência de controle, que pode ser afastada mediante prova concreta⁵⁰¹. Vê-se, inclusive, que a MP 927/2020 fez questão de mencionar expressamente, no §1º do art. 4º, que o teletrabalho exercido durante a pandemia também estaria excluído do regime de controle de jornada; assim como reforçou que o período de conexão do trabalhador fora da jornada do trabalho normal do empregado não constituiria tempo à disposição, ou os regimes de prontidão ou de sobreaviso.

De toda a forma, é indiscutível que os trabalhadores em regime de teletrabalho, também estão, em última instância, resguardados pelas disposições do art. 7º, inciso XIII da Constituição e o artigo 6º, parágrafo único da CLT, contando com o direito fundamental de limitação da jornada de trabalho.

Outrossim, o artigo 4º e seu §2º da MP, que permitiram a imposição da modalidade unilateralmente pelo empregador, com pouquíssimo prazo para ajuste (ainda que isso se

⁴⁹⁹ MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista Eletrônica Reforma Trabalhista II. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 7, n. 62, pp. 36-45 Setembro/Outubro 2017, p. 40.

⁵⁰⁰ LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017. In: 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, edição 2017, 8 a 10 de novembro de 2017, Santa Maria. Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede. Santa Maria: UFSM – Universidade Federal de Santa Maria, 2017. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>>. Acesso em: 22/09/2021.

⁵⁰¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019, p. 1066.

justifique em razão da urgência de contenção do vírus), contribui para que a adaptação do trabalhador seja mais atribulada.

Quanto ao último ponto, a omissão legislativa acerca da prevenção a doenças e acidentes de trabalho durante o período de vigência da MP, embora seja suprida pela regra geral da CLT, desprestigia o zelo pela saúde e integridade física, mental e psíquica dos trabalhadores. No entanto, reforça-se que persiste a obrigação do empregador em orientar os empregados e prezar pela aplicação das normas para evitar acidentes e doenças ocupacionais. Essa orientação deve estar relacionada não só à ergonomia do trabalho, mas, enfaticamente, à atenção à saúde psíquica, com o reforço da necessidade de uma duração razoável do trabalho, a exigência de uma carga de trabalho equilibrada, e a preservação de momentos de descanso e desconexão⁵⁰².

Após o estudo da legislação, foi examinada a conjuntura política e trabalhista na qual o teletrabalho durante a pandemia se desenrolou, obtendo-se como primeiro resultado que: (i) já havia, desde antes da pandemia, uma crise política, econômica e trabalhista, que se acentuava progressivamente desde o ano de 2016; e (ii) com a pandemia da Covid-19, essas tensões foram intensificadas, causando profundo impacto para o trabalho, em todos os ramos, com diferentes repercussões.

Como elementos que explicam a configuração de um cenário instável no Brasil, é possível citar, em 2016, o crescimento das taxas de desemprego em relação ao ano anterior; em seguida, o impeachment da Presidente da República Dilma Rousseff; e, em sequência, a edição de uma série de Leis, Decretos e Emendas neoliberais de flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho, ou de implementação de políticas de austeridade, tais como: a Emenda Constitucional 95; a Lei da Reforma Trabalhista; a Lei da Terceirização (Lei n. 13.429/2017); a Reforma da Previdência; os cortes nos orçamentos para a educação e a saúde pública; a edição de normas visando à redução do número de funcionários públicos, ao fim da estabilidade, à substituição de contratos em regime jurídico único por CLT, terceirizações e contratos temporários; a Medida Provisória n. 873/2019; a Medida Provisória da “liberdade econômica”; a extinção do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); a redução de recursos destinados à pesquisa; a desvalorização a instituições de fomento à pesquisa e produção de dados.

As estatísticas demonstram com clareza que a economia não era beneficiada por essas políticas; ao contrário, o desemprego seguiu crescente nos anos de 2017, 2018 e 2019. Ainda,

⁵⁰² SANTOS, Michel Carlos Rocha. O teletrabalho nos tempos da Covid-19 (coronavírus): ensaio sobre a importância e necessidade de proteção aos trabalhadores. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 86, n. 2, p. 175-194, abr./jun. 2020, p. 189.

aumentou o número de trabalhadores informais, sem registro em carteira, de trabalhadores por conta própria e formas de trabalho ilegal.

Houve — e continua em curso — um processo de precarização do trabalho, alimentado pelo neoliberalismo, que se apresenta ao mesmo tempo como uma estrutura econômica, e também como uma racionalidade. É estrutural pois media as relações sociais, radicalizando a concorrência, o lucro e a acumulação de riquezas; e é racionalidade pela capacidade de se manifestar por meio de condutas e práticas financeiras, jurídicas, culturais e políticas⁵⁰³.

É dessa lógica que advém, em uma esfera macro, a justificativa para o desmonte da legislação protetiva trabalhista, que passa a ser descrita como rígida e impeditiva para o crescimento do mercado; e, em esfera micro, nas relações individuais de trabalho, as ideias de produtividade exorbitante, competitividade, diminuição de riscos e custos pelo empregador e cobrança máxima do empregado. E o trabalhador, sujeito ao medo do desemprego, submete-se a condições cada vez mais precárias de labor.

Com a eclosão da pandemia, houve consequências irrefutáveis e destruidoras para os trabalhadores, sendo possível sistematizar três formas como foram atingidos: (i) para uns, consistiu no desemprego, sendo os que já estavam desempregados antes, ou os que vieram a atingir esse *status* com a pandemia; ou, também, na redução e instabilidade dos serviços, a exemplo do setor de turismo; (ii) para outra parcela, aqueles que trabalham na área da saúde e nas “atividades essenciais” e para os trabalhadores informais ou em trabalhos precarizados, significou o aumento excessivo da carga de atividades laborativas, somado à necessidade de permanecerem em seus postos presenciais de trabalho, sob risco de contágio; e (iii) por fim, há o caso dos trabalhadores que foram migrados para o regime de trabalho remoto, expostos a demandas mais rígidas e sob os efeitos do isolamento social, que acabariam por ocasionar efeitos mentais, físicos e psíquicos negativos.

Cumprе ressaltar que, para o segundo grupo, quanto aos profissionais de saúde, a constatação da exaustão e sofrimento foi patente, com o aumento e sobrecarga de trabalho que os obrigava a laborar ainda que adoecidos ou cansados. Enfatiza-se, também, que a maior parte da força de trabalho na saúde é feminina (77,6%)⁵⁰⁴.

⁵⁰³ DARDOT, Pierre. LAVAL, Christian. A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Editora Boitempo. 2014, p. 15.

⁵⁰⁴ LEONEL, Filipe. Pesquisa analisa o impacto da pandemia entre profissionais de saúde. Fiocruz – Fundação Oswaldo Cruz, 2021. Disponível em: <<https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-entre-profissionais-de-saude>>. Acesso em: 23/09/2021

Ainda, a taxa de informalidade atingia 39,9% da população ocupada, o que representa um contingente de 36,8 milhões de trabalhadores informais⁵⁰⁵. Destacam-se aí os trabalhadores uberizados, em uma relação de emprego não reconhecida nem formalizada, que constitui uma verdadeira burla à legislação e expõe os trabalhadores a condições desumanas de trabalho, sem qualquer proteção legal. Outro caso em proeminência é a categoria das trabalhadoras domésticas, composta em 92% por mulheres, e, majoritariamente (63%) por mulheres negras, que também se viram em situação extremamente fragilizada de trabalho, entre a exposição constante ao vírus e a impossibilidade de auferimento de renda⁵⁰⁶.

Sobre o teletrabalho, é importante salientar, como ponto de partida, o perfil do teletrabalhador, que se manteve inalterado durante toda a pandemia: pessoas com vínculo de emprego formal (84,8% da população em *home office*); mulheres (57,8%); brancas (65,3%), com ensino superior completo (76%); entre 30 e 39 anos de idade. As profissões que mais aderiram à modalidade foram: cientistas e intelectuais; administradores e gerentes; técnicos de apoio administrativo; e técnicos e profissionais de nível médio⁵⁰⁷.

Esse ponto de partida elucida a primeira conclusão desta monografia: o teletrabalho, muito embora carente de proteção jurídica adequada e capaz de incorrer em diversas consequências negativas para o teletrabalhador é, ainda, uma modalidade privilegiada de labor durante a crise sanitária da Covid-19. É privilegiada em termos de repercussões, na medida em que permite a manutenção da produção e do salário, sem expor o obreiro ao contágio, porque o retira da circulação física na cidade e na empresa; e, também, em termos de acesso, pois não se trata de um regime factível para grande parte dos trabalhadores brasileiros.

Feita essa ressalva, pode-se discorrer sobre as implicações danosas ao trabalhador ocasionadas pelo *home office*.

Retomando a discussão acerca do *caput* e §5º do art. 4º da MP 927/2020, que permitiram a adoção unilateral do teletrabalho pelo empregador e a rápida transição para o regime de

⁵⁰⁵ PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,2% e taxa de subutilização é de 24,4% no trimestre encerrado em março de 2020. Agência IBGE Notícias, 30/04/2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27534-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-2-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-24-4-no-trimestre-encerrado-em-marco-de-2020>>. Acesso em: 23/09/2021.

⁵⁰⁶ PINHEIRO, Luana; LIRA, Fernanda; REZENDE, Marcela; FONTOURA, Natália. Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2019, pp. 13-24.

⁵⁰⁷ GÓES, Geraldo Sandoval. MARTINS, Felipe dos Santos. NASCIMENTO, José Antônio Sena. O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD Covid-19 nos mostrou. IPEA. Carta de Conjuntura Número 50 – Nota de Conjuntura 8 – 1º Trimestre de 2021, 02 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf>. Acesso em: 22/09/2021, p. 1.

trabalho a domicílio, tem-se, de plano, o choque do trabalhador ao se deparar com uma nova rotina de labor (e de vida). Isso, porque o trabalho, para a subjetividade, está relacionado com o uso do corpo, da inteligência, a movimentação para fazer algo, a reação às situações externas, os atos de sentir, de pensar e de inventar.

Assim, o obreiro acostumado com o ambiente da empresa terá de fazer o seu acomodamento à nova situação laboral. Na análise dos elementos que compõem um processo adaptativo, porém, verifica-se que há uma carência nas condições básicas para garantirem um ajuste que mantenha o bem estar dos trabalhadores, pois: (i) quanto às necessidades fisiológicas, constatou-se um déficit na qualidade dos padrões de sono e alimentar; (ii) no que tange ao autoconceito, viu-se que o lado psíquico dos teletrabalhadores foi muito fragilizado pela falta de socialização, o que gera sintomas ansiosos e depressivos; (iii) sobre o papel funcional, constata-se que, diante da ausência de inserção física do trabalhador no seu meio produtivo, há dificuldades em se identificar o seu próprio papel na sociedade; ademais, a diminuição do contato com os colegas de trabalho promove um distanciamento das relações interpessoais com os pares, o que, além de impactar o acesso a apoio emocional, compartilhamento de ideias e sentimentos, e ajuda para resolução de problemas, também têm uma consequência no plano coletivo, visto que dificulta a organização sindical; e (iv) acerca das interdependências do ser humano enquanto ser social, notou-se que, além de ser o labor executado em casa, as medidas de isolamento também cercearam o contato dos teletrabalhadores com amigos e parentes, ocasionando uma considerável perda para as relações interpessoais, o que afeta diretamente a saúde física e mental dos indivíduos⁵⁰⁸.

Além disso, as consequências a longo prazo também demonstram que o bem-estar subjetivo do trabalhador foi bastante abalado, sendo que o trabalho remoto pode ser um fator gerador ou contribuinte para o desenvolvimento de uma série de doenças psíquicas, ou de sintomas físicos como dores de cabeça, insônia, gastrite, alterações no sistema imunológico, dores no corpo, indisposições, entre outros⁵⁰⁹.

Uma das razões centrais pela qual o trabalho a domicílio pode ocasionar alterações negativas no estado de bem-estar físico e psíquico dos trabalhadores é a hiperconexão, e a sobrecarga do empregado por demandas excessivas.

⁵⁰⁸ VEIGA, Nathalia Henriques et al. Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em Home Office na pandemia de COVID-19. *Revista Baiana de Enfermagem*, v. 35, nov. 2020, p. 2-6.

⁵⁰⁹ FERREIRA, Marcela Pereira. A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 7, n. 1, pp. 101-119, jan-jul. 2021, p. 114.

Nesse sentido, é necessário retomar a discussão sobre o artigo 62, inciso III da CLT, no que diz respeito à jornada de trabalho. Tendo em vista que, no trabalho remoto, a subordinação característica da relação de emprego não ocorre de maneira física, mas é plenamente exequível meios da telemática, esse controle pode se dar de maneira excessiva e assoberbar o obreiro com demandas desmensuradas.

Desse modo, deve-se lembrar que a limitação de jornada, enquanto preceito constitucional diz respeito não só ao tempo de trabalho do empregado, mas tutela sobretudo o tempo de não trabalho. Reflete a necessidade de manutenção dos intervalos intra e interjornada, bem como as férias e o descanso semanal remunerado, protegendo, por consequência, a possibilidade de usufruto do tempo livre pelo trabalhador para outros aspectos da vida⁵¹⁰.

Logo, é preciso defender o direito à desconexão dos trabalhadores, para que possam trabalhar uma jornada justa, que permita ao indivíduo a livre disposição de seu tempo, a fim de preservar sua saúde a níveis mental, físico e social. A violação à essa garantia implica em dano existencial, na medida em que se trata de ato lesivo que frustra o projeto de vida do indivíduo vitimado, e fere direitos fundamentais da pessoa.

Delgado e Borges⁵¹¹ reforçam que é hialina a necessidade de prezar pela concretude do direito à limitação da jornada, e à desconexão do trabalhador, posto que dizem respeito aos patamares civilizatórios mínimos de trabalho, e à diretriz do direito fundamental ao trabalho digno.

Somadas às jornadas de trabalho remunerado já potencialmente excessivas e com sobrepujamento de demandas, a principal distinção enfrentada pelas mulheres em teletrabalho, em comparação aos homens, é a jornada atinente ao trabalho doméstico não remunerado.

Esse expediente relativo às tarefas do lar e da família é historicamente designado à mulher em razão da divisão sexual do trabalho. Esta, se trata da repartição do trabalho sexual, derivada das relações sociais de sexo, as quais, por sua vez, são definidas por um vínculo de dominação e submissão, que é reforçado por meio de diversas práticas sociais e culturais cotidianas na sociedade⁵¹².

Podem ser extraídas duas ideias centrais sobre a divisão sexual do trabalho: (i) ela é dotada de grande plasticidade, podendo se adaptar aos novos formatos de mercado; e (ii) ela é,

⁵¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30ª Edição. São Paulo: Atlas S.A., 2013, p. 522.

⁵¹¹ DELGADO, Gabriela. BORGES, Caio. A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. *Revista Palavra Seca*, 2021. No prelo, p. 9.

⁵¹² KERGOAT, Danièle. *Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo*. In: HIRATA, Helena (Org.) *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: UNESP, 2009, p. 67.

essencialmente, definidora do gênero, ou seja, o “homem” se constrói “homem”, bem como a “mulher” define-se como “mulher” pelos papéis sociais destinados a cada qual⁵¹³.

Na sociedade capitalista, a divisão sexual do trabalho se manifesta de duas maneiras centrais: (i) pela relegação do trabalho doméstico para as mulheres, invisibilizado e sem remuneração; sendo que essa configuração é fundamental para sustentar a produção e a acumulação; e (ii) por conferir uma dupla jornada de trabalho às mulheres, na medida em que, mesmo com a sua entrada no mercado de produção, os afazeres domésticos ainda permaneceram como sendo de sua responsabilidade⁵¹⁴.

Nesse ponto, é importante salientar a divisão do trabalho em esfera pública, que reúne o trabalho remunerado, as atividades políticas, e é destinada aos homens; e em esfera privada, que esconde o trabalho doméstico, as atividades relacionadas à casa e ao cuidado, designada às mulheres⁵¹⁵.

Pode-se constatar que as mulheres ainda realizam a maior parte do trabalho doméstico não remunerado em todos os países. No Brasil, igualmente, as mulheres são predominantemente responsabilizadas por essas atividades, o que é demonstrado de forma clara pela proporção de mulheres e homens que declara realizar afazeres domésticos; bem como pela apuração da jornada média semanal dos homens e das mulheres, que extrai que as mulheres dedicam 73% a mais de horas que os homens nessas tarefas⁵¹⁶. Esses dados ainda se refletem no mercado de trabalho, especialmente com relação ao trabalho por tempo parcial; à distribuição dos postos de trabalho, sendo que as mulheres ocupam bem menos da metade dos cargos gerenciais; e ao recebimento pelas mulheres de rendimentos médios anuais $\frac{3}{4}$ menores do que os dos homens⁵¹⁷.

Quando alterada a escala e observados os números relativos ao trabalho doméstico no Distrito Federal, por exemplo, essas constatações se mantêm, verificando-se que as mulheres realizam uma variedade muito maior de tarefas da casa do que os homens, e dispendem 11,8 horas a mais nesses afazeres do que os homens⁵¹⁸.

⁵¹³ MARUANI, Margaret. Emprego. In: HIRATA, Helena (Org.) *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: UNESP, 2009, p. 85.

BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo: fatos e mitos*. Tradução de Sérgio Milliet. 4ª edição. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970, p. 57.

⁵¹⁴ HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007, pp. 600-603.

⁵¹⁵ PERROT, Michelle. *Mulheres Públicas*. Tradução de Roberto Leal Ferreira. Editora Unesp, São Paulo, 1998, p. 10.

⁵¹⁶ IBGE. *Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres do Brasil*. 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 02/10/2021, p. 3.

⁵¹⁷ *Ibidem*, pp. 4-5.

⁵¹⁸ CODEPLAN. *Retratos Sociais DF 2018. As mulheres do Distrito Federal: desigualdade, inserção no mercado de trabalho e cuidados com a casa e a família*. Brasília-DF, março de 2020. Disponível em: <https://www.codeplan.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/02/Estudo-Retratos-Sociais-DF-2018-As-mulheres->

Destaca-se, também, que o trabalho doméstico não só não é remunerado, como é desvalorizado e desconsiderado enquanto trabalho; sendo atrelado à uma ideia de que é um atributo natural da psique e personalidade femininas, ou um ato de amor, como coloca Federici⁵¹⁹.

São elencadas, também, três explicações sobre porque as mulheres continuam exercendo a maior parte do trabalho doméstico, mesmo com a sua inserção no mercado formal: (i) as mulheres compensaram com o seu labor a degradação das condições econômicas ocasionadas pela liberalização da economia global, e pelo desinvestimento dos Estados no trabalho reprodutivo, sobretudo com os cortes de gastos em saúde, educação, infraestrutura e necessidades básicas (precisamente o quadro que se descreveu do Brasil nos últimos anos); (ii) o teletrabalho, na medida em que atrai o labor para o lar, junto ao trabalho doméstico não remunerado, é invisibilizado, minando as possibilidades de sindicalização e desvalorizando-se os salários; e (iii) o crescimento do emprego feminino não elimina as hierarquias de gênero no trabalho⁵²⁰.

Diante disso, o trabalho das mulheres na pandemia implicou, para algumas, o prejuízo de renda devido ao afastamento do trabalho; para outras, o trabalho em domicílio com a manutenção do salário. Para todas, porém, foi relatado o aumento na frequência e intensidade das tarefas do lar⁵²¹.

Para as mulheres em *home office*, não bastasse a alteração estrutural na dinâmica da prestação do trabalho remunerado ao passar a ser desempenhado no próprio lar (e sendo mais intensificado, controlado, precário e destituído de apoio), também passa a concorrer com as atividades domésticas, no mesmo período e local.

Reforça-se, ainda, a incorrência de consequências relativas à pandemia em si: o luto pelas perdas humanas e materiais; as preocupações e inseguranças com o futuro; a necessidade de cuidados de desinfecção de compras, higienização e uso dos mecanismos protetivos contra o vírus, como máscaras e álcool em gel; a necessidade de prestar apoio emocional e psicológico a terceiros. Dentre essas mudanças, cita-se, principalmente, o fechamento das creches e escolas, de forma que grande parte do trabalho relativo à educação das crianças foi transferido para os

do-DF-desigualdade-inser%C3%A7%C3%A3o-no-mercado-de-trabalho-e-cuidados-com-a-casa-e-a-fam%C3%ADlia.pdf. Acesso em: 02/10/2021, p. 25.

⁵¹⁹ FEDERICI. Silvia. O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Editora Elefante, 2019, p. 42.

⁵²⁰ FEDERICI. Silvia. O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Editora Elefante, 2019, p. 226

⁵²¹ GÊNERO E NÚMERO. SOF SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 02/10/2020, p. 37.

pais (sobretudo as mães) — que muitas vezes não detêm o preparo técnico para o exercício dessa função⁵²². Assim, pode-se dizer que as mulheres tiveram não apenas duplas jornadas, mas triplas, e, por vezes quádruplas, quando eram também discentes, estudantes ou pesquisadoras.

Quanto ao desempenho dos homens nessas funções, é relevante notar que muito se refere ao exercício desse papel como mera “ajuda”, o que, na tradução de um valor social, implica em dizer que a responsabilidade primária com esses afazeres não compete a eles, mas à mulher da casa.

A partir dessas reflexões, é possível juntar os dois elementos que fizeram parte dos pressupostos dessa pesquisa, e responder ao questionamento inicial: (i) o teletrabalho, por suas configurações intrínsecas, de fato, quebra barreiras de tempo e espaço entre o ambiente privado do lar, e o local produtivo do trabalho remunerado, o que traz consequências como a hiperconexão e a sobreposição de tarefas relativas ao emprego e as necessárias para a manutenção do lar e ao cuidado com os entes familiares; e (ii) sendo as mulheres historicamente oneradas com o trabalho doméstico, a duplicidade de sua jornada faz com que sofram mais proeminentemente os efeitos dessa junção das esferas que se denominam pública e privada, sendo patente a sua sobrecarga física, emocional e psíquica e a anulação de seu tempo de descanso, autocuidado, lazer e desenvolvimento de sua própria individualidade. É por essa razão que o teletrabalho contribui para acentuar as desigualdades de gênero.

Essa resposta, porém, não basta. É preciso reconhecer e adereçar as desigualdades dentro do próprio gênero. É necessário compreender que as mulheres que exercem a maternidade, ou a função do cuidado em assistência a alguma outra pessoa (deficientes, idosos, doentes) despendem muito mais horas trabalhando do que as mulheres que não têm essa função. É imprescindível avultar que as diferenças de classe são primordiais para definir o quão pesado o trabalho doméstico será para as mulheres, porque diz respeito não só às condições materiais de estruturação do ambiente do lar para a execução do labor, à possibilidade de compra de eletrodomésticos e à capacidade de contratação de uma empregada doméstica, mas à própria possibilidade de acesso ao teletrabalho. E, ainda, é urgente assumir e verbalizar que as clivagens de raça entrecruzam todos os indicadores sociais, e refletem o resultado de um processo histórico de desigualdades, gerando um abismo de privilégios e exclusões entre mulheres brancas e mulheres negras.

⁵²² DELGADO, Gabriela Neves; MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. Casulos de vidro das trabalhadoras em home office. Revista da Faculdade Mineira de Direito, Dossiê "O desafio do trabalho feminino e sua relação com o Direito: entre o trabalho de cuidado, emocional e de (re)produção", v. 24, n. 47, pp. 21-34, 2021., p. 31.

Assim, sobre o trabalho de cuidado, enquanto espécie do gênero trabalho doméstico, para exemplificar o impacto desse recorte, rememora-se o dado de que a presença de crianças de 0 a 3 anos no domicílio é o fator que mais aumenta o tempo dedicado pelas mulheres com os trabalhos domésticos⁵²³. Na pandemia, além da necessidade de apoio às atividades educacionais às crianças, aumentou também o número de pessoas adultas em necessidades de cuidados.

Essa modalidade de trabalho doméstico é fortemente afetada pela ideologia do amor e da devoção à família, e centralmente designada às mulheres, sobretudo às mulheres negras. Quando exercido profissionalmente, é patentemente precarizado, com baixos salários, com pouco reconhecimento e valorização. Como revela Raquel Santana⁵²⁴, o desprestígio social e econômico desse labor advém justamente pelo fato de ser exercido, majoritariamente, por mulheres negras.

Adicionalmente, verificou-se que os estereótipos de gênero contribuem também para a distribuição do papel de cuidado à mulher, sendo os meninos educados desde cedo para exercer o papel de provedor, de sustentar economicamente a família; e as meninas, a serem “mamães” de suas bonecas e preparar “comida de mentirinha”.

No que diz respeito às clivagens de classe, observa-se que a renda está visceralmente imbricada com o tempo dedicado ao trabalho doméstico, o que foi reiterado pelos dados do “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça — 1995 a 2015”, do IPEA⁵²⁵; da PDAD de 2018, no Distrito Federal⁵²⁶; do Painel TIC COVID-19⁵²⁷; da pesquisa “Sem Parar – o trabalho e a vida das mulheres na pandemia”⁵²⁸; e dos relatórios da ONU mulheres⁵²⁹.

⁵²³ CODEPLAN. Retratos Sociais DF 2018. As mulheres do Distrito Federal: desigualdade, inserção no mercado de trabalho e cuidados com a casa e a família. Brasília-DF, março de 2020, p. 29.

⁵²⁴ SANTANA, Raquel Leite da Silva. O trabalho de cuidado remunerado em domicílio como espécie jurídica do trabalho doméstico no Brasil: uma abordagem trabalhista à luz da trilogia literária de Carolina Maria de Jesus. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, 2020, p. 232.

⁵²⁵ IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf. Acesso em: 02/10/2021, p. 4.

⁵²⁶ CODEPLAN. Retratos Sociais DF 2018. As mulheres do Distrito Federal: desigualdade, inserção no mercado de trabalho e cuidados com a casa e a família. Brasília-DF, março de 2020. Disponível em: <https://www.codeplan.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/02/Estudo-Retratos-Sociais-DF-2018-As-mulheres-do-DF-desigualdade-inser%C3%A7%C3%A3o-no-mercado-de-trabalho-e-cuidados-com-a-casa-e-a-fam%C3%ADlia.pdf>. Acesso em: 02/10/2021, pp. 27-28.

⁵²⁷ CETIC, Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação. Painel TIC COVID-19, 3ª Edição, 2020. P.18. Disponível em: <https://cetic.br/pt/tics/tic-covid-19/painel-covid-19/3-edicao/>

⁵²⁸ GÊNERO E NÚMERO. SOF SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 02/10/2020, p. 28.

⁵²⁹ Gênero e Covid-19 na América Latina e no Caribe: Dimensões de gênero e na resposta. ONU MULHERES, 2020. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/03/ONU-MULHERES-COVID19_LAC.pdf. Acesso em: 21/10/2021.

As principais diferenças entre as mulheres de classe alta e as mulheres de classe baixa, na sua relação com as tarefas domésticas são três: (i) o acesso a estruturas e redes de auxílio, como berçários, creches e escolas; (ii) o poder aquisitivo para a compra de eletrodomésticos e investimento na estrutura da casa; e (iii) a possibilidade de contratação de babás e empregadas domésticas. Ressalta-se que, nesse terceiro ponto, enquanto as mulheres de classe alta podem fazer essa contratação; as mulheres de classe baixa não só não podem, como são usualmente as pessoas contratadas pelas primeiras.

Assim, foram verificados dois movimentos, tendentes das configurações atuais da divisão sexual do trabalho entre os casais burgueses: (i) a conciliação do trabalho assalariado e do trabalho doméstico pelas mulheres ricas; e (ii) a delegação, ou seja, a externalização do trabalho doméstico a outras trabalhadoras. No âmbito da família de classe alta, essa delegação, enquanto mascara as questões de gênero, pois diminui o trabalho relegado à mulher que paga pela transmissão desse serviço, acentua as diferenças entre as mulheres de cada classe. Ou seja, não promove nenhum avanço na luta pela igualdade, ao contrário, traz uma regressão, posto que age com mascaramento e negação⁵³⁰.

Por fim, no que diz respeito à relação entre o teletrabalho, as mulheres e a raça, resgata-se o dado relatado pelo IPEA de que, no Brasil, 60% do trabalho doméstico é exercido por mulheres negras⁵³¹. E essa ocupação mantém historicamente características marcantes de informalidade, subordinação, baixa remuneração, impossibilidade de ascensão e desamparo pela legislação trabalhista, como um legado do passado escravocrata do país. Diante da crise sanitária, as mulheres negras ficam ainda mais vulneráveis, abalando-se a renda e intensificando-se a sobrecarga de trabalho.

Ademais, ressalta-se que a pandemia apresentou, de maneira geral, efeitos mais negativos no campo do trabalho sobre a população negra, constituindo-se em maiores níveis de desemprego; ou na redução da carga horária e da renda para os que permaneceram empregados, hipótese que foi mais vista para as pessoas negras, e ainda mais para as mulheres; dentre os que permaneceram nos serviços essenciais, a grande maioria são mulheres negras; e, especificamente no teletrabalho, viu-se que as pessoas negras são minoria na modalidade⁵³².

⁵³⁰ HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007, p. 605-606.

⁵³¹ IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: Ipea, 2013. P. 72-73. Disponível em: < <https://www.gov.br/mdh/pt-br/centrais-de-conteudo/igualdade-racial/dossie-mulheres-negras-retrato-das-condicoes-de-vida-das-mulheres-negras-no-brasil> >. Acesso em: 21 nov.2020.

⁵³² IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PNAD COVID-19. Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho, 2021. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 21/10/2021.

Aqui, cabe ressaltar que a pesquisa sobre esse aspecto não teve como resultado principal a descoberta de que o teletrabalho é mais difícil para as mulheres negras; mas que as mulheres negras não apenas não têm a oportunidade de exercerem o labor nessa modalidade, como a sua mão de obra é utilizada pelas mulheres brancas de classes médias e altas, para externalizarem as suas próprias jornadas de trabalho.

É indispensável, portanto, a racialização do debate e o reconhecimento das clivagens de classe, na disputa por uma regulamentação protetiva do trabalhador no regime de teletrabalho, para se incluir a discussão acerca da impossibilidade de acesso a essa modalidade pela grande parte dos trabalhadores brasileiros.

A reflexão final que se pode extrair sobre o teletrabalho das mulheres em pandemia é que, ao mesmo tempo em que a pandemia eleva as desigualdades ao cume, o teletrabalho acaba tendo um efeito acidental de conferir visibilidade para um assunto que o plano político do capital desejava manter escondido. Sendo assim, embora esteja-se diante de um momento de grande fragilidade em todos os planos — sanitário, trabalhista, político, legal, social e econômico —, não se pode dar ao luxo da inação. É preciso aproveitar o fato de que as cortinas estejam levantadas, para discutir publicamente sobre os temas do universo que se denominava privado.

É imprescindível o avanço do debate sobre a legislação trabalhista acerca da modalidade de teletrabalho, que carece de uma regulamentação protetiva para os trabalhadores, especialmente em relação aos mecanismos de controle da jornada; e, ao mesmo passo, é necessário avançar quanto ao tema da divisão sexual do trabalho e sobrecarga das mulheres com as duplas, triplas, ou infindáveis jornadas de labor.

Deve-se utilizar desse momento para relatar as experiências individuais, e abrir a escuta para as vivências das outras pessoas ao redor, prezar pela interseccionalidade do debate.

No campo do Direito do Trabalho, é necessário defender uma interpretação que concretize a proteção constitucional não só à jornada de trabalho do obreiro, mas ao trabalho digno, e à dignidade da pessoa humana. Nos espaços públicos, é preciso lutar por maior representatividade, por mulheres e pessoas negras nos assentos do Congresso Nacional e nos cargos de gerência das empresas. Nas relações familiares, é vital cobrar a participação dos homens na divisão das tarefas, preferencialmente em outros termos que não incluam a palavra “ajuda”; bem como é urgente educar as crianças para que entendam que não existe nenhuma vocação natural da mulher aos afazeres domésticos, que meninas podem trabalhar nas profissões que escolherem; e meninos podem ninar bonecas e, no futuro, tornarem-se pais presentes e lavarem suas próprias roupas e prepararem suas próprias refeições. Nas relações de

trabalho — no papel de empregadoras e, quando possível, de empregadas —, é preciso refutar a lógica neoliberal de desistência da vida plena pelo trabalho frenético, pela produção desenfreada. É urgente reconhecer o trabalho doméstico como trabalho, bem como valorizá-lo econômica e socialmente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Sara Fabiana Bittencourt de. *Teletrabalho e as mulheres: satisfação e conciliação entre a vida profissional e familiar*. Tese (Mestrado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Brasília, 2020.

ALMEIDA, Victor Hugo; PEDROSO, Luiza Macedo. Teletrabalho, direito à desconexão e dano existencial. In: ALMEIDA, Victor Hugo *et al.* Seminário **Internacional de Pesquisa (Re)pensando o trabalho contemporâneo. O futuro do trabalho**. Franca: Unesp, 2019.

ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. *Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região, João Pessoa, v. 15, n. 1, pp. 284-303, 2007.

BASSO, Danielle de Mello. JUNIOR, Irineu Francisco Barreto. *O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista*. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Salvador, v. 4, n. 1, pp 59-76, jan/jun. 2018.

BEAUVOIR. Simone de. *O segundo sexo: fatos e mitos*. Tradução de Sérgio Milliet. 4ª edição. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BLEHM, Clayton *et al.* 2005. *Computer Vision Syndrome: A Review*. Survey of Ophthalmology International Review Journal, v. 50, n. 3, pp. 253-262, mai. 2005.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Tradução de Maria Helena Kühner. 2ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 3512, de 2020*. Revoga o inciso III do art. 62, altera o art. 75-D e acrescenta o art. 75-F ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para detalhar as obrigações do empregador na realização do teletrabalho. Brasília: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001>. Acesso em: 21 out. 2021.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 out. 2021.

_____. *Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 out. 2021.

_____. *Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020*. 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 out. 2021.

_____. *Medida Provisória nº 939, de 1º de abril de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares 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), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 out. 2021.

_____. *Medida Provisória nº 927, de 27 de abril de 2021*. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 out. 2021.

BRIDI, Maria Aparecida. *A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil*. Revista Estudos Avançados, v. 34, n. 100, pp. 141-165, set. 2020.

BUENO, Everton Messias. *O instituto legal do teletrabalho e a (des)proteção no home office durante a pandemia da Covid-19*. TCC (Graduação), Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2021.

CETIC – Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação. *Painel TIC COVID-19*, 3ª Edição, 2020. Disponível em: <https://cetic.br/pt/tics/tic-covid-19/painel-covid-19/3-edicao/>. Acesso em: 02/10/2021.

CODEPLAN – Companhia de Planejamento do Distrito Federal. *Retratos Sociais DF 2018. As mulheres do Distrito Federal: desigualdade, inserção no mercado de trabalho e cuidados com a casa e a família*. Brasília-DF, março de 2020. Disponível em: <https://www.codeplan.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/02/Estudo-Retratos-Sociais-DF-2018-As-mulheres-do-DF-desigualdade-inser%C3%A7%C3%A3o-no-mercado-de-trabalho-e-cuidados-com-a-casa-e-a-fam%C3%ADlia.pdf>. Acesso em: 02/10/2021.

CUNHA, Bruno Walker Farias. BAILLY, Luan Henrique. BUGALHO, Andréia Chiquini. *Teletrabalho: aspectos gerais e características da modalidade no Brasil*. In: Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, out/2020. Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, n. 8, p. 1387-1406.

DARDOT, Pierre. LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Editora Boitempo, 2014.

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. Tradução de Heci Regina Candiani. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEJOURS, Christophe. *Subjetividade, trabalho e ação*. Revista Produção, v. 14, n. 3, pp. 27-34, set/dez, 2004.

DELGADO, Gabriela. BORGES, Caio. *A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico*. Revista Palavra Seca, 2021. No prelo.

DELGADO, Gabriela Neves; MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *Casulos de vidro das trabalhadoras em home office*. Revista da Faculdade Mineira de Direito, Dossiê "O desafio do trabalho feminino e sua relação com o Direito: entre o trabalho de cuidado, emocional e de (re)produção", v. 24, n. 47, pp. 21-34, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DRUCK, Graça. *A tragédia neoliberal, a pandemia e o lugar do trabalho*. Revista O Social em Questão, Ano XXIV, nº 49, pp. 11-34, jan-abr/2021.

DUARTE, Giovana. SPINELLI, Letícia Machado. *Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada*. Revista Sociais & Humanas, v. 32, n. 2, pp. 126-145, jun-2019.

DUTRA. Renata Queiroz. LIMA, Renata Santana. *Relações de Trabalho, Reformas Neoliberais e a Pandemia do Covid-19: as Políticas para o Trabalho no Epicentro da Estratégia de Saúde Coletiva*. RDP, Brasília, v. 17, n. 94, pp. 465-492, jul/ago. 2020.

Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. Agência IBGE Notícias, 04 de junho de 2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>> Acesso em: 20 de nov.2020.

ENGELS, Friedrich. *A origem da família, da propriedade privada e do Estado*. Disponível em: < http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/hdh_engels_origem_propriedade_privada_estado.pdf> Acesso em: 05/10/2021.

FEDERICI, Silvia. *Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Tradução do coletivo Sycorax. São Paulo: Editora Elefante, 2004.

_____. *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

FERREIRA, Marcela Pereira. *A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador*. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, v. 7, n. 1, pp. 101-119, jan-jul. 2021.

FERREIRA, Vanessa Rocha. RODRIGUES, Kaio do Nascimento. *Os impactos psicossociais da utilização do teletrabalho durante a pandemia no trabalho na mulher*. Revista Direitos, Trabalho e Política Social. Cuiabá, v. 7, n. 12, p. 113-136, jan/jun, 2021.

FERRAZ, Ana Carolina. *O papel do cuidado: mulheres em tempos de Covid-19*. In: LAGES, Joana Pestana; JORGE, Sílvia (org.). **Crise Pandémica e Crise na Habitação: Mulheres em foco**. Lisboa: Diâmia CET-Iscte, 2020, pp. 88-91.

FILGUEIRAS, Vítor Araújo. *As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade*. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vítor Araújo (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2019, pp. 13-52.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. *A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão*. Revista da Faculdade de Direito UFPR. Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>>. Acesso em: 15 de setembro de 2021.

STÜMER, Gilberto. FINCATO, Denise. *Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência*. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). **Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, pp. 341-364.

GARCIA, Janaina. *Produção científica de mulheres despenca na pandemia – de homens, bem menos*. **Tilt Uol**. 26 maio 2020, 26 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/05/26/pandemia-pode-acentuar-disparidade-entre-homens-e-mulheres-na-ciencia.htm>. Acesso em: 09/10/2021.

GEMMA, Sandra. LIMA, Flávia. BERGSTRÖM, Gustavo. *Trabalho das mulheres na pandemia é um fluxo contínuo de atividades que gera sofrimento*. [Entrevista concedida a] Ricardo Machado. **Revista do instituto Humanitas Unisinos**. Edição 07 de junho de 2021. Disponível em: < <http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/7760-trabalho-das-mulheres-na-pandemia-e-um-fluxo-contínuo-de-atividades-que-gera-sofrimento>>. Acesso em: 09/10/2021.

Gênero e Covid-19 na América Latina e no Caribe: Dimensões de gênero e na resposta. **ONU MULHERES**, 2020. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/03/ONU-MULHERES-COVID19_LAC.pdf. Acesso em: 21/10/2021.

GÊNERO E NÚMERO. SOF SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. *Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia*, 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 02/10/2020.

GÓES, Geraldo Sandoval. MARTINS, Felipe dos Santos. NASCIMENTO, José Antônio Sena. *O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD Covid-19 nos mostrou.* IPEA. **Carta de Conjuntura Número 50 – Nota de Conjuntura 8 – 1º Trimestre de 2021**, 02 de fevereiro de 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf. Acesso em: 22/09/2021.

GONZALEZ, Lélia. *Cultura, etnicidade e trabalho: efeitos linguísticos e políticos da exploração da mulher.* In: 8º Encontro Nacional da Latin American Studies Association. Pittsburg: 5 a 7 de abril de 1979.

GUERRA, Maria de Fátima Lage. WAJNMAN, Simone. DINIZ, Bernardo Palhares Campolina. *Quem contrata trabalhadoras domésticas diaristas e mensalistas no Brasil?.* In: XXI Encontro Nacional de Estudos Populacionais ABEP, 22 a 28 de setembro de 2018. Poços de Caldas: ABEP, 2018. Disponível em: <http://eventoexpress.com.br/sites/abep/anais/listaresumos.htm#page-top>. Acesso em: 21/10/2021.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. *Novas configurações da divisão sexual do trabalho.* Cadernos de pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HIRATA, Helena. *O trabalho de cuidado: comparando Brasil, França e Japão.* Revista Internacional de Direitos Humanos, v. 13, n. 24, pp. 53-64, 2016.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PNAD COVID-19. *Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho*, 2021. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 21/10/2021.

_____. *Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres do Brasil*, 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 02/10/2021.

IPEA – INSTITUTO BRASILEIRO DE PESQUISA APLICADA. *Carta de Conjuntura Número 50 – Nota de Conjuntura 8 – 1º Trimestre de 2021*, 02 de fevereiro de 2021. Disponível em: < https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf>. Acesso em: 22/09/2021.

_____. *Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial. Carta de Conjuntura número 48 — 3º trimestre de 2020*. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200707_nt_48_teletrabalho.pdf. Acesso em: 22/09/2021.

_____. *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015*. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf. Acesso em: 02/10/2021.

JÚNIOR, Nilton Rodrigues da Paixão. PAIXÃO, Darleth Lousan do Nascimento. *A possível inconstitucionalidade da Medida Provisória 873/2019*. Rev. de Direitos Sociais e Políticas Públicas. Goiânia: v. 5, n. 1, pp. 81-97, jan-jun. 2019.

KERGOAT, Danièle. *Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo*. In: HIRATA, Helena (Org.) **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

KOZYREFF, Alan Martinez; BEGA, Mariana Ferrucci. *A garantia da saúde mental do trabalhador como eficácia do direito fundamental do trabalho em tempo de pandemia*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v.86, n.3, pp. 148-162, jul/set, 2020.

LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. *O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017*. In: 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, edição 2017, 8 a 10 de novembro de 2017, Santa Maria. **Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede**. Santa Maria: UFSM – Universidade Federal de Santa Maria, 2017. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>>. Acesso em: 22/09/2021.

LAMOUREUX, Diane. *Público/privado*. In: HIRATA, Helena (Org.) **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

LEMONS, Ana Heloísa da Costa. BARBOSA, Alane de Oliveira. MONZATO, Priscila Pinheiro. *Mulheres em home office durante a pandemia da COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família*. RAE - Revista de Administração de Empresas - FGV EAESP. São Paulo: v. 60, n. 6, PP. 388-399, nov./dez. 2020.

LEMONS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. Tese de doutorado, Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, 2018.

LEONEL, Filipe. *Pesquisa analisa o impacto da pandemia entre profissionais de saúde*. **Fiocruz – Fundação Oswaldo Cruz**, 2021. Disponível em: <<https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-entre-profissionais-de-saude>>. Acesso em: 23/09/2021.

LIRA, Ana Carolina Sasaoka. *Violação do direito à desconexão no teletrabalho*. Monografia, Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília, 2018.

LIZOTE, Suzete Antonieta *et al.* *Bem-Estar Subjetivo e Home Office em Tempos de Pandemia*. In: XX USP International Conference in Accounting. Accounting as a Governance mechanism. São Paulo, 29-31 de julho de 2020.

LUEDEMANN, Lara Machado. *Os impactos da Covid na trabalhadora brasileira: o impacto desproporcional sobre mulheres em tempos de coronavírus desvela injustiças históricas*. **Carta**

Capital, 2020. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/opiniaos/os-impactos-da-covid-na-trabalhadora-brasileira/>> Acesso em 21/10/2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30ª Edição. São Paulo: Atlas S.A., 2013.

MARUANI, Margaret. *Emprego*. In: HIRATA, Helena (Org.) **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

MENDES, Iratema Cristiane Martins; MACHADO, Isabella. *Covid-19 - teletrabalho da mulher e o impacto na vida familiar*. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social. São Paulo, v. 47, n. 216, p. 273-300.

MELLADO, Ricardo Higuera. *Acabar com os estereótipos de gênero associados aos cuidados*. In: LAGES, Joana Pestana; JORGE, Sílvia (org.). **Crise Pandémica e Crise na Habitação: Mulheres em foco**. Lisboa: Diâmia CET-Iscte, 2020, pp. 84-87.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O Direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana: pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental. In: XIX Encontro Nacional do CONPEDI, 2010, Fortaleza. **Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Fortaleza - CE nos dias 09, 10, 11 e 12 de Junho de 2010**. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>>. Acesso em: 22/09/2021.

_____. *A síndrome de mariposa das mulheres borboletas: no home office, telas de computadores se apresentaram como janelas indiscretas: tornando públicos assuntos que parecem privados*. **JOTA**, 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniaos-e-analise/artigos/mulheres-home-office-trabalho-14112020>. Acesso em: 15/10/2021.

MIZIARA, Raphael. *O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil*. Revista Eletrônica Reforma Trabalhista II. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 7, n. 62, pp. 36-45 Setembro/Octubre 2017.

MONTICELLI, Thays. *Divisão sexual do trabalho, classe e pandemia: novas percepções?*. Revista Sociedade e Estado, v. 36, n. 1, pp. 83-108, jan./abr. 2021.

Trabalho na pandemia: velhas clivagens de raça e gênero. **NEXO Jornal**, 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/ensaio/debate/2020/Trabalho-na-pandemia-velhas-clivagens-de-ra%C3%A7a-e-g%C3%AAnero>. Acesso em 15/10/2021.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. *As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução.* Revista Aurora, v. 4, n. 6, ago. 2010.

OLIVEIRA, Anita Loureiro de. *A espacialidade aberta e relacional do lar: a arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia de Covid-19.* Revista Tamoios, v. 16, n. 1, mai. 2020.

PATEMAN, Carole. *O contrato sexual.* Tradução de Marta Avanci. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

PERROT, Michelle. *Mulheres Públicas.* Tradução de Roberto Leal Ferreira. Editora Unesp, São Paulo, 1998.

PINHEIRO, Luana; LIRA, Fernanda; REZENDE, Marcela; FONTOURA, Natália. *Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua.* Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2019.

PIRES, Pedro *et al.* *As influências da modalidade de home office nas conversas informais, nas organizações, durante a pandemia de COVID-19.* Revista Research, Society and Development, v. 9, n. 11, dez. 2020.

PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,2% e taxa de subutilização é de 24,4% no trimestre encerrado em março de 2020. **Agência IBGE Notícias**, 2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27534-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-2-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-24-4-no-trimestre-encerrado-em-marco-de-2020>>. Acesso em: 23/09/2021.

RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz de. *Home-office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa. Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal*. Revista Temas em Psicologia, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015.

RIBEIRO, Djamila. *Pequeno manual antirracista*. São Paulo: Companhia das letras, 2019.

_____. *Quem tem medo do feminismo negro?*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

RODRIGUES, Natália Queiroz Cabral. *Trabalho feminino em tempos de pandemia*. Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região, v. 24, n. 1, pp. 38-51, ago-2020.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho*. Tese (Dissertação Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011.

SANTANA, Raquel Leite da Silva. *O trabalho de cuidado remunerado em domicílio como espécie jurídica do trabalho doméstico no Brasil: uma abordagem justrabalhista à luz da trilogia literária de Carolina Maria de Jesus*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, 2020.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *A cruel pedagogia do vírus*. Coimbra: Edições Almedina S.A., 2020.

SANTOS, Giseli Maria dos. *Teletrabalho e a mulher: o papel social do cuidado e igualdade na relação de gênero no Brasil*. Trabalho de Conclusão de Especialização. Faculdade de Direito e Relações Internacionais. Universidade Federal da Grande Dourados, 2016.

SANTOS, Michel Carlos Rocha. *O teletrabalho nos tempos da Covid-19 (coronavírus): ensaio sobre a importância e necessidade de proteção aos trabalhadores*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 86, n. 2, p. 175-194, abr./jun. 2020.

SANTOS. Taysa Silva. MAIA, Suzana. A condição feminina: dupla jornada de trabalho. III Simpósio Mineiro de Assistentes Sociais. In: III Simpósio Mineiro de Assistentes Sociais.

Expressões socioculturais da crise do capital e as implicações para a garantia dos direitos sociais e para o Serviço Social. Belo Horizonte, 2012.

SILVA, Lisiana Lawson Terra da. *Mulheres e o mundo do trabalho: a infindável dupla jornada feminina*. Revista Eletrônica Interações Sociais – REIS, v. 3, n. 1, pp. 120-131, jan-jun. 2019.

SILVEIRA, Daniel. *Home office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE. Também foi recorde o número de trabalhadores terceirizados e de pessoas trabalhando nas ruas e em veículos, como resultado da alta informalidade no país*. **G1**, 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 23/09/2021.

SOUZA, Diego de Oliveira. *As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19*. Trabalho, Educação e Saúde, v. 19, set. 2021.

SORJ, Bila. PONTES, Adriana. *Políticas Públicas e a articulação entre trabalho e família: comparações inter-regionais*. In: FARIA, Nalu; MORENO, Renata (org.). **Cuidado, Trabalho e Autonomia das Mulheres**. São Paulo: Sempreviva Organização Feminista, 2010.

TENÓRIO, Ricardo Jorge Medeiros. **A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia**. Revista Espaço Acadêmico, v. 20, pp. 96-105, abr. 2021.

TIBURI, Márcia. *Feminismo em comum para todas, todes e todos*. 4ª edição. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos, 2018.

VEIGA, Nathalia Henriques et al. *Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em Home Office na pandemia de COVID-19*. Revista Baiana de Enfermagem, v. 35, nov. 2020.

VICENTE, Teresa Aracena. *As mulheres e seus tempos: dupla jornada de trabalho, cuidado de si e lazer na promoção da saúde*. Tese (Doutorado). Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, 2018.