UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL

FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS – FDA

LUCAS VIANA COUTINHO

A EXPANSÃO DO TELETRABALHO DEVIDO À PANDEMIA E OS IMPACTOS NA SAÚDE DA TRABALHADORA

Maceió/AL

Junho/2022

LUCAS VIANA COUTINHO

A EXPANSÃO DO TELETRABALHO DEVIDO À PANDEMIA E OS IMPACTOS NA SAÚDE DA TRABALHADORA

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), apresentado à Faculdade de Direito de Alagoas (FDA/UFAL) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. M.e João Leite de Arruda Alencar

JOAO LEITE DE ARRUDA ALENCAR:308190196

Assinado de forma digital por JOAO LEITE DE ARRUDA ALENCAR:308190196
Dados: 2022.06.08 20:31:16 -03'00'

Assinatura do Orientador

MACEIÓ/AL

Janeiro/2022

Catalogação na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico
Bibliotecária: Taciana Sousa dos Santos – CRB-4 – 2062

C871e Coutinho, Lucas Viana.
A expansão do teletrabalho devido à pandemia e os impactos na saúde da trabalhadora / Lucas Viana Coutinho. – 2022.
56 f.

Orientador: João Leite de Arruda Alencar.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2022.

Bibliografia: f. 46-56.

1. Covid-19 (Pandemia). 2. Teletrabalho. 3. Mulheres - Trabalho. 4. Problemas de saúde. I. Título.

CDU: 34: 331

RESUMO

A pandemia da Covid-19 impactou drasticamente as relações trabalhistas, levando muitos trabalhadores a terem que adotar o teletrabalho, para continuar exercendo suas funções. No entanto, a trabalhadora sofreu cada vez mais com essa adaptação, acumulando as responsabilidades de casa, da família e do trabalho, devido à tripla jornada de trabalho, ao patriarcado e a desigualdade de gênero. Esses fatores fizeram com que as trabalhadoras tivessem problemas de saúde que não eram diretamente ligados a Covid-19, isso é devido ao excesso de trabalho – sendo este o conjunto do emprego com as obrigações diárias – que levou muitas à exaustão, conhecida como síndrome de *Burnout*, o que foi ainda mais impactante nas trabalhadoras que são mães ou responsáveis por cuidar de outra pessoa. A pressão sobre a trabalhadora devido às cobranças do trabalho, o medo do desemprego, a necessidade de cuidar de seus filhos – no caso das mães –, além do isolamento social fez comque muitas adoecessem. Enquanto isso, o Estado brasileiro promove políticas públicas ineficazes ou incompletas, não valorizando a dignidade da pessoa humana, que é basilar para os valores sociais do trabalho. Por outro lado, empresas como os bancos, tiveram lucros cada vez maiores e empregaram menos pessoas durante a pandemia. A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, não faz distinção de gênero, raça ou cor, entretanto, é evidente que as mulheres sofreram mais do que os homens para se adaptar a pandemia, sofrendo com impactos em sua saúde física e mental.

Palavras-chave: Pandemia. Trabalhadora. Saúde. Teletrabalho.

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic drastically impacts labor relations, leading many workers to have to adopt telework to continue performing their duties. However, the female workers increasingly suffered from this adaptation, accumulating the responsibilities of home, family and work, due tothe triple working day, patriarchy and gender inequality. These factors caused female workers to have health problems that were not directly linked to Covid-19, this is due to overwork – this being the set of jobs with daily obligations – which led many to exhaustion, known as the syndrome of Burnout, which was even more impacting on female workers who are mothers or responsible for caring for someone else. The pressure on the worker due to the demand of work, the fear of unemployment, the need to take care of their children – in the case of mothers –, in addition to social isolation, made many sick. Many female workers had health problems that were not directly linked to Covid-19, this is due to overwork that led many to exhaustion, known as Burnout Syndrome, which was even more impacting on workers who are mothers or responsible for caring for someone else. Meanwhile, the Brazilian State promotes ineffective or incomplete public policies, not valuing the dignity of the human person, which is fundamental for the social values of work. On the other hand, companies such as banks, have made increasing profits and employed fewer people during the pandemic. The Constitution of the Federative Republic of Brazil, of 1988, makes no distinction of gender, race, or color, however it's evident that women suffered more than men to adapt to the pandemic,suffering with impacts on their physical and mental health.

Key Word: Pandemic, Female Workers, Health, Telework.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO…..... 6

2 CAPÍTULO 1: O TELETRABALHO NA PANDEMIA E A PONDERAÇÃO ENTRE O VALOR SOCIAL DO TRABALHO E A LIVRE INICIATIVA.....8

3 CAPÍTULO 2: OS DESAFIOS DA TRABALHADORA PARA SE ADAPTAR AO TELETRABALHO 20

4 CAPÍTULO 3: A TRABALHADORA GESTANTE À LUZ DA LEI 14.151 36

5 CONCLUSÃO..... 43

6 REFERÊNCIAS..... 46

Introdução

Neste presente trabalho, que aborda a expansão do teletrabalho devido à pandemia e os impactos na saúde da trabalhadora, será observado como os empregadores, com foco nos brasileiros, em meio a um mundo que passa por uma pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV-2) tentam desenvolver medidas que permitam continuar com o exercício do trabalhoe como isso afeta na vida dos trabalhadores e impacta nas condições de desempenhar o trabalho, bem como sua saúde – dando foco a trabalhadora mulher, que sofreu mais com a adaptação a ummundo pandêmico, devido à soma de obrigações e preocupações a mais que esta teve.

Será demonstrado como as obrigações que a maioria das trabalhadoras possuem a mais que os trabalhadores afetaram no desempenho de suas funções profissionais quando associadasao teletrabalho, além de terem afetado principalmente sua saúde; seja com a pressão que foi imposta a elas; pelo medo do vírus; a exaustão da tripla jornada de trabalho (dedicação ao trabalho, à família e a casa), levando ao *burnout* e em muitos casos, a doenças psicológicas comoa depressão.

Este tema é relevante, pois o mundo foi alterado após o advento do novo coronavírus, tendo este causado uma pandemia não escapando a trabalhadora destes impactos, que teve que se adaptar a uma nova realidade, com a expansão do teletrabalho e o uso de diferentes medidas sanitárias que afetam de diversas formasa sua saúde, seja evitando que se contamine com o vírus ou o propague, seja pelo medo, estressee doenças mentais causados pelo isolamento social que foi tomado.

Nos objetivos, tentarei demonstrar a forma que a pandemia foi mais violenta para a trabalhadora, fazendo com que esta sofra com mais dificuldade de adaptação ao teletrabalho e agredindo a saúde da mesma, que em sua maioria teve que arcar com as responsabilidades da casa, de cuidados com a família, além das cobranças do trabalho. Ademais, buscarei explicar como a desigualdade de gênero é influente nestas questões, tendo um forte impacto na demanda que a mulher tem da casa e da família.

A seguir, será demonstrada a questão constitucional entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa, sendo comparado aos impactos do teletrabalho na trabalhadora. Não obstante, foram abordadas as dificuldades da trabalhadora de se adaptar ao teletrabalho, seguido de uma comparação do direito a desconexão no Brasil com outros países.

Além disso, será abordada no terceiro capítulo a questão da trabalhadora gestante frente à lei 14.151 de 2021, que trata do afastamento destas do trabalho presencial durante a emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus, demonstrando-se as lacunas presentes nesta lei.

Quanto à metodologia aplicada para realização deste trabalho, certifico que utilizei de levantamento doutrinário, bibliográfico, legislativo e jurisprudencial, utilizando-se do método dedutivo para alcançar os entendimentos aqui expostos.

Capítulo 1: O teletrabalho na pandemia e a ponderação entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa

No final de 2019, o mundo se viu frente a uma nova pandemia, com a Organização Mundial de Saúde (OMS) sendo alertada sobre vários casos de pneumonia na cidade de Wuhan (China) [1]. Em março de 2020, frente ao surto que o novo coronavírus (SARS-CoV-2) causou, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou uma pandemia global[2].

Para Boaventura de Souza Santos[3], "A pandemia é uma alegoria. O sentido literal da pandemia do coronavírus é o medo caótico generalizado e a morte sem fronteiras causados por um inimigo invisível." Ademais, o autor entende que da mesma forma que a pandemia está levando bastante mídia, ela também acaba por fazer com que certos temas sejam colocados de lado e esquecidos, nas suas palavras:

> "Uma pandemia desta dimensão provoca justificadamente comoção mundial. Apesar de se justificar a dramatização, é bom ter sempre presente as sombras que a visibilidade vai criando. Por exemplo, os Médicos Sem Fronteiras estão a alertar para a extrema vulnerabilidade aovírus por parte dos muitos milhares de refugiados e imigrantes detidos nos campos de internamento na Grécia. Num desses campos (campo de Moria), há uma torneira de água para 1300 pessoas e falta sabão. Os internados não podem viver senão colados uns aos outros. Famílias de cinco ou seis pessoas dormem num espaço com menos de três metros quadrados." [4]

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 7º, inciso XXII, garante aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Portanto, ao longo de 2020 e 2021, uma transformação no ambiente de trabalho foi necessária para que houvesse uma adaptação à nova realidade apresentada pela COVID-19, que fazia necessário um isolamento social para que houvesse a contenção do vírus. Graças aos adventos tecnológicos, foi possível que grande parte dos trabalhadores começassem a

---

[1] https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19#:~:text=Em%2031%20de%20dezembro%20de,identificada%20antes%20em%20seres%20humanos. (visitado em: 02/05/2022)

[2] Cucinotta, D., & Vanelli, M. (2020). WHO Declares COVID-19: a pandemic. *Acta Bio Medica Atenei Parmensis*, *91* (1), 157-160. http://dx.doi.org/10.23750/abm.v91i1.9397

[3] SANTOS, Boaventura de Sousa. A cruel pedagogia do vírus. Coimbra: Almedina, 2020. Página 4. E-book. Disponível em: https://www.abennacional.org. br/site/wp-content/uploads/2020/04/Livro_Boaventura.pdf. Acesso em: 18 de maio de 2022.

[4] SANTOS, op. cit. 2020, p. 4-5.

realizar seus trabalhos de sua casa, exercendo aquilo que é conhecido como teletrabalho, o que permitiu que a economia continuasse a fluir e reduziu os impactos na prestação de serviços.

Devido à proximidade entre os trabalhadores na maioria dos ambientes de trabalho, no Brasil, as primeiras mortes de COVID-19 foram de trabalhadores que se contaminaram quando estavam exercendo a sua função[5]. Devido a isso, foi através do teletrabalho que a economia encontrou uma forma de diminuir os impactos da pandemia, entretanto, enquanto ocorreu essa transição do ambiente e da forma de trabalho, os direitos dos trabalhadores acabaram sendo afetados também, entre eles a privacidade e a saúde.[6]

Mas o que seria o teletrabalho? Manuel Martin Pino Estrada[7] o define como:

> "O teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução a distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar especifico de trabalho, ou seja, podendo ser executada também tanto na internet bidirecional, tridimensional conforme o seu uso como na internet superficial, profunda ou escura segundo a sua realidade. (ESTRADA, 2014, p. 17e18)."

Entretanto, esta ideia só é regulamentada com a introdução dos artigos 75-A a 75-E, que são estabelecidos pela Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com o art. 75-B, em específico, explicando o que é o teletrabalho, como pode ser visto a seguir:

> **Art. 75**-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

Cumpre ressaltar que ao observarmos LEITE[8], vemos que este afirma que o teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, não devendo ser denominado como um trabalho a domicílio.

---

[5] Leme, V. (2020). *Ministério Público do Trabalho analisa morte de doméstica no RJ após patroa ter coronavírus* . BBC Brasil. Recuperado em 04 de maio de 2022, de https://www.bbc.com/portuguese/brasil-51982465

[6] FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUELATO; Olívia de Quintana Figueiredo. Teletrabalho, Saúde e Segurança do Trabalho e Regulamentação Estatal: Pandemia, Aprendizados e Perspectivas Futuras. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 107-127, jul./dez. 2020. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70553/Revista%20TRT-3%2C%20v.%2066%2C%20n.%20102 -107-127.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Visitado em: 08 de junho de 2022.

[7] ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho & Direito: O Trabalho á Distância e sua análise Jurídica em face aos Avanços Tecnológicos. Curitiba: Editora Juruá, 2014.188 p

[8] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

Portanto, o teletrabalho não fica limitado ao ambiente domiciliar, podendo ser prestado em qualquer lugar em ambiente virtual.

Salienta BOBBIO[9] que "[...] o Direito não é norma, mas um conjunto coordenado de normas, sendo evidente que uma norma jurídica não se encontra jamais só, mas está ligada a outras normas com as quais forma um sistema normativo". Além disso, deve ser entendido que, na verdade, o sistema normativo faz parte de um ordenamento jurídico onde este deve possuir unidade, coerência e a completude. Nas palavras do próprio[10]:

> "[…]Por completude entende-se a propriedade pela qual um ordenamento jurídico tem uma norma para regular qualquer caso. Uma vez que a falta de uma norma se chama geralmente 'lacuna' [num dos sentidos do termo 'lacuna'], 'completude' significa 'falta de lacuna'. Em outras palavras, um ordenamento é completo quando o juiz pode encontrar nele uma norma para regular qualquer caso que se lhe apresente, ou melhor, não há caso que não possa ser regulado com uma norma tirada do sistema. Para dar uma definição mais técnica de completude, podemos dizer que um ordenamento é completo quando jamais se verifica o caso de que a ele não se podem demonstrar pertencentes *nem* uma certa norma *nem* a norma contraditória."

No entanto, a ideia do teletrabalho não é algo novo, nascendo na década de 1970 com a crise do petróleo, devido às preocupações com os gastos do deslocamento para o trabalho. Esta concepção se desenvolveu com o advento da tecnologia que a cada dia possibilita ainda mais o trabalho a distância. Segundo Maurício Godinho Delgado:

> "As fórmulas de flexibilização e de desregulamentação trabalhistas, na verdade, ostentam importante correspondência com período histórico de crise do Direito do Trabalho, deflagrado no Ocidente a partir do final dos anos de 1970, em meio à estruturação de nova hegemonia político-cultural, de matriz liberalista, que iria perdurar por algumasdécadas."[11]

---

[9] BOBBIO, Norberto. Teoria do Ordenamento Jurídico. 10 ed. Tradução de Maria Celeste Cordeiro Leite dos Santos. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999. Título original:Teoria dell´ordenamento giuridico, p. 21.
[10] BOBBIO, Norberto. Teoria do Ordenamento Jurídico, p. 115.
[11] Delgado, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampl..— São Paulo : LTr, 2017.

O teletrabalho é um processo de descentralização que vem acontecendo há anos, sendo que por motivos diferentes do que o promovido pela pandemia da Covid-19. Segundo Jack M. Nilles:

> "Três fatores foram instrumentais para criar um ambiente favorável para a descentralização efetiva de grandes e médias organizações. São eles: 1) o crescimento da ""indústria da informação""; 2) o desenvolvimento da comunicação cada vez mais eficaz e de custo relativamente baixo e tecnologias informáticas, e 3) a crescente magnitude e variedade deforças que obrigam as organizações a descentralizar."[12] (tradução nossa)

Essa questão nos traz a necessária ponderação entre a proteção do trabalhador e oincentivo ao empreendedorismo e consequente desenvolvimento econômico, o que nos remete aoequilíbrio entre os valores previstos no inciso IV do artigo 1º da Constituição Federal "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: IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa"[13]. Ressalta-se que a dignidade humana é uma questão basilar no contexto dos direitos fundamentais, agindo de forma que impeça qualquer atitude que atente contra a pessoa humana. "Neste contexto, como instrumento que possibilita o acesso à dignidade, o Estado positiva o valor social do trabalho, como fundamento da ordem econômica e social"[14], elencando ele como Direito Social.

Enquanto a Constituição determina a valorização do trabalho e da iniciativa privada[15], como fundamento da ordem econômica, pode-se observar que essa questão é para guiar a intervenção estatal na economia, deixando claro que não devem ser desrespeitados os direitos humanos para agradar o capital.

---

[12] Nilles, J. (1975), "*Telecommunications and organizational decentralization*", IEEE Transactions on Communications, Vol. 23 No. 10, pp. 1142-1147.

[13] BRASIL. Constituição [1988]. Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em:13 de maio de 2022

[14] SCHMITZ, José Carlos. A DIGNIDADE HUMANA, O VALOR SOCIAL DO TRABALHO E APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL. Revista Jurídica – CCJ ISSN 1982-4858 v. 16, nº. 32, p. 121 - 138, ago./dez. 2012

[15] "Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa(...)"BRASIL. Constituição [1988]. Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em:13 de maio de 2022

Mas, diferente do esperado, durante a pandemia, com a aceleração do processo de descentralização, que é o trabalho a distância, a efetivação deste modo de prestação de serviços trouxe benefícios aos empregadores, o que pode ser visto quando analisamos o Governo do Estado de Alagoas, que economizou cerca de R$ 44.000.000,00 (quarenta e quatro milhões de reais) em 1 (um) ano de teletrabalho.[16] Enquanto houveram vários prejuízos para o trabalhador, que teve que se adaptar a uma mudança drástica e violenta, causando graves danos à saúde de vários, principalmente quando tocante a doenças mentais. Além disso, o artigo 75-E da CLT determina que o empregador instrua o empregado nas formas de evitar acidentes e doenças do trabalho, fazendo com que o empregado assine termos de responsabilização de observar essas medidas de prevenção. Quanto a isso, Vólia Bonfim Cassar afirma que:

> "O artigo 75-E da CLT transferiu para o trabalhador a responsabilidade por alguma doença profissional ou acidente de trabalho em decorrência do teletrabalho, desde que o empregado assine termo de responsabilidadese comprometendo a seguir as instruções fornecidas pelo patrão na execução do trabalho."[17]

Portanto, em meio a uma pandemia de escala global, as medidas tomadas para que a sociedade se adaptasse a nova realidade proposta, acabou por colocar em segundo plano a saúde da trabalhadora e sua qualidade de vida para priorizar o lucro e os interesses dos empreendedores, o que vai contra os princípios que a Constituição Federal defende. A autora da obra citada anteriormente demonstra que, a valorização do trabalho deve ser utilizada de forma que proteja os interesses do trabalhador, tendo em vista a relação desbalanceada que este tem com o empregador, no entanto, o trabalhador saiu prejudicado com essa adaptação, sofrendo com a diminuição do tempo para descanso e de lazer, conforme pesquisa realizada pelo Ministério da Economia.[18]

Essa desigualdade na relação entre empregador e empregado é semelhante às questões consumeristas, que também são marcadas por um vínculo desigual entre consumidor e

---

[16] **"**Governo de Alagoas economiza cerca de R$ 44 milhões". Disponível em: https://al1.com.br/informacao/noticias/55869/governo-de-alagoas-economiza-cerca-de-r-44-milhoes. Acesso em: 13 de maio de 2022

[17] CASSAR, Vólia Bomfim. CLT comparada e atualizada com a reforma trabalhista. São Paulo: Método, 2017.

[18] https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/dezembro-1/pesquisa-revela-desafios-de-servidores-durante-trabalho-remoto-devido-a-pandemia (visitado em: 14 de maio de 2022)

fornecedor, sendo necessário que o Código de Defesa do Consumidor (Lei 8.078/90) interviesse para compensar essa diferença.

Tendo em vista que estamos num Estado Democrático de Direito, deveríamos priorizar o bem-estar acima dos interesses econômicos, sendo assim, é basilar que sejam garantidos os Direitos Fundamentais, tendo ênfase na dignidade da pessoa humana. Quanto a isso Ingo Wolfgang Sarlet afirma que:

> "Por sua vez, passando a centrar a nossa atenção na dignidade da pessoa humana, desde logo há de se destacar que a íntima e, por assim dizer, indissociável – embora altamente diversificada – vinculação entre a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais já constitui, por certo, um dos postulados nos quais se assenta o direito constitucional contemporâneo."[19]

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, XIII, dá a garantia de que o empregado não ultrapassará a "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". Teoricamente, isto implicaria dizer que o trabalho a distância deve respeitar o limite constitucional e legal, mesmo que realizado sem a verificação do empregador, buscando proteger a saúde física e mental do trabalhador. No entanto, a realidade demonstra que não foi proposta uma forma adequada de fiscalizar a carga-horários dos trabalhadores que realizavam o trabalho "home office", levando ao excesso de trabalho que é prejudicial para a saúde do trabalhador, e para prejudicar, mais ainda, muitas vezes sem receber horas extras. Essa falta de inspeção é demonstrada pela Medida Provisória Nº 927/2020, que em seu artigo 31 determina o seguinte:

> Art. 31**.** Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades:
>
> I – falta de registro de empregado, a partir de denúncias;
>
> II – situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;

[19] SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001, p. 26.

> III – ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente;
>
> IV – trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.[20]

Entretanto, conforme entendimento de Pedro Paulo Teixeira Manus e Ruth Olivier Moreira Manus[21]:

> "Ao prestar serviços no âmbito de sua casa, o empregado tem dificuldade de distinguir entre o tempo efetivo de trabalho profissional e o tempo de trabalho doméstico, o que em muitos casos torna sua jornada mais extenuante do que aquela desenvolvida no estabelecimento do empregador."

Rodrigo Deon afirma que: "[...] a globalização da economia, por meio de seus instrumentos, como a revolução tecnológica, inferiorizou o homem à condição de mero instrumento de trabalho, substituindo-o pela máquina e priorizando o capital sobre o valor da dignidade humana"[22]. Por isso que a valorização do trabalho nasce como um princípio constitucional que objetiva impedir que houvesse a exploração da dignidade do trabalhador pelas forças econômicas.

Ressalta-se que devido à situação de hipossuficiência do empregado em relação ao empregador, o Direito do Trabalho serve para regular o trabalho humano, tendo o legislador dado mais atenção à parte mais vulnerável nesta relação, nas palavras de SCHMITZ[23]:

> "Os princípios do Direito do Trabalho constituem o fundamento do ordenamento jurídico do trabalho; assim sendo, não pode haver contradição entre eles e os preceitos legais. Estão acima do direito positivo, enquanto lhe servem de inspiração, mas não podem tornar-se

[20] BRASIL. **Medida provisória** nº 927, de 22 de março de 2020. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 março.

[21] MANUS, Pedro Paulo Teixeira; MANUS, Ruth Olivier Moreira. A consolidação do teletrabalho em tempos de pandemia e seus efeitos nas condições de trabalho e na saúde do trabalhador. Direito à desconexão e repercussões. Rev. Trib. Trab. 2. Reg., São Paulo, n. 26, 2021

[22] DEON, Rodrigo. Os impactos sociais diante do ressurgimento das idéias liberais, e a dignidade da pessoa humana, como limite à flexibilização do Direito do Trabalho. DireitoNet, São Paulo, 04 fev. 2004. Disponível em: https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1452/Os-impactos-sociais-diante-do-ressurgimento-das-ideias-liberais-e-a-dignidade-da-pessoa-humana-como-limite-a-flexibilizacao-do-Direito-do-Trabalho (visitado em: 17 de maio de 2022)

[23] SCHMITZ, José Carlos. A DIGNIDADE HUMANA, O VALOR SOCIAL DO TRABALHO E APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL. Revista Jurídica – CCJ ISSN 1982-4858 v. 16, nº. 32, p. 121 - 138, ago./dez. 2012

> independentes. Existe uma mútua influência entre as normas vigentes e os princípios informadores, já que a implicação é recíproca."

BARROSO[24] entende que:

> "Em toda ordem jurídica existem valores superiores e diretrizes fundamentais que 'costuram' suas diferentes partes. Os princípios constitucionais consubstanciam as premissas básicas de uma dada ordem jurídica, irradiando-se por todo o sistema. Eles indicam o ponto de partida e os caminhos a serem percorridos."

Quanto às bases do ordenamento jurídico, estas observam o Princípio da dignidadehumana, o que é reforçado quando analisamos a fala de GRAU[25], que diz:

> "A dignidade da pessoa humana comparece, assim, na Constituição de 1988, duplamente: no art. I a como princípio político constitucionalmente conformador (Canotilho); no art. 170, caput, como princípio constitucional impositivo (Canotilho) ou diretriz (Dworkin)26 — ou, ainda, direi eu, como norma-objetivo.
>
> Nesta sua segunda consagração constitucional, a dignidade da pessoa humana assume a mais pronunciada relevância, visto comprometer todo o exercício da atividade econômica, em sentido amplo — e em especial, o exercício da atividade econômica em sentido estrito27 — com o programa de promoção da existência digna, de que, repito, todos devem gozar.{...}"

Esse respeito à dignidade da pessoa humana foi cada vez mais desvalidado durante a pandemia, principalmente com os profissionais da área da saúde, que sofreram com toda a demanda em excesso produzida pela pandemia, levando vários a exaustão. Segundo pesquisa realizada pela Fundação Oswaldo Cruz[26]:

> "De acordo com os resultados da pesquisa *Condições de Trabalho dos Profissionais de Saúde no Contexto da Covid-19*, realizada pela Fiocruz em todo o território nacional, a pandemia alterou de modo significativo a vida de 95% desses trabalhadores. Os dados revelam, ainda, que quase 50% admitiram excesso de trabalho ao longo desta crise mundial de saúde, com jornadas para além das 40 horas semanais, e um elevado

[24] BARROSO, Luís Roberto. Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 147.
[25] GRAU, Eros Roberto. A ordem econômica da Constituição de 1988, p.198
[26] https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-entre-profissionais-de-saude (visitado em 17 de maio de 2022)

> percentual (45%) deles necessita de mais de um emprego para sobreviver. [...]
>
> [...] Graves e prejudiciais consequências à saúde mental daqueles que atuam na assistência aos pacientes infectados foram também detectadas. Segundo a pesquisa, as alterações mais comuns em seu cotidiano, citadas pelos profissionais, foram perturbação do sono (15,8%), irritabilidade/choro frequente/distúrbios em geral (13,6%), incapacidade de relaxar/estresse (11,7%), dificuldade de concentração ou pensamento lento (9,2%), perda de satisfação na carreira ou na vida/tristeza/apatia (9,1%), sensação negativa do futuro/pensamento negativo, suicida (8,3%) e alteração no apetite/alteração do peso (8,1%).
>
> Quando questionados a respeito das principais mudanças na rotina profissional, 22,2% declararam conviver com um trabalho extenuante. Apesar de 16% de esses profissionais apontarem alteração referente a aspectos de biossegurança e contradições no cotidiano, a mesma proporção relatou melhora no relacionamento entre as equipes. O estudo demonstra ainda que 14% da força de trabalho que atua na linha de frente do combate à Covid-19 no país está no limite da exaustão."

Portanto, os trabalhadores da área da saúde sofreram cada vez mais com exigências do trabalho, tendo em vista o aumento da demanda no serviço, o que impactou sua saúde física e mental, levando muitos a sofrerem de doenças, principalmente psicológicas. Enquanto isso, "O lucro líquido das operadoras de planos de saúde cresceu 49,5%, para R$ 17,5 bilhões, em 2020, de acordo com dados da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS). Esse mercado encerrouo ano com 47,6 milhões de usuários, o que representa uma alta de 650 mil pessoas."[27] Isso demonstra uma falha na aplicação dos princípios constitucionais, que como demonstrados, devem observar sempre a dignidade da pessoa humana e jamais permitir que o mercado coloqueo lucro na frente da valorização do trabalho.

Quando tratamos das trabalhadoras, a situação se torna ainda mais precária, o que é devido a todas as cobranças sociais impostas sobre elas, culminando na tripla jornada de trabalho (demandas do trabalho, da família e do lar), que pode trazer consequências devastadoras para as

[27] https://valorinveste.globo.com/mercados/renda-variavel/empresas/noticia/2021/05/26/lucro-das-operadoras-de-planos-de-saude-tem-alta-de-495percent-em-2020.ghtml. Visitado em: 17 de maio de 2022

mulheres. Segundo o Dr. Alexandre Rouge, coordenador da Cardiologia do Hospital São Lucas Copacabana[28]:

> "[...]a saúde feminina entra como um dos assuntos mais importantes a serem discutidos. Recentemente, as doenças cardiovasculares tornaram-se uma das maiores causas de mortalidade entre as mulheres, principalmente em razão da mudança do estilo de vida provocada pela dupla ou tripla jornada de trabalho, uma realidade na vida de muitas delas."

De acordo com Pedro Paulo Teixeira Manus e Ruth Olivier Moreira Manus [29] (apud SANTOS, Boaventura de Souza. :

> "O professor português Boaventura de Sousa Santos afirma em seu livro A Cruel Pedagogia do Vírus (2020) que a sociedade capitalista na qual vivemos está fixada em duas bases essenciais: o colonialismo e o patriarcado. Segundo o autor, sem a exploração dos países do hemisfério sul e sem a exploração das mulheres, o capitalismo não é capaz de subsistir."

Ademais, concluem os supracitados autores com a interpretação de que "não é possível falarmos em teletrabalho e em direito ao repouso se não falarmos também sobre a desigualdade de gênero e todas as suas implicações na vida das mulheres trabalhadoras"[30]. Isso é baseado na ideia da tripla jornada de trabalho feminino, que é um fator presente na sociedade patriarcal brasileira. Segundo GIRÃO (2001)[31], as questões que tratam sobre representações de gênero acabam colocando as mulheres como as responsáveis pelas obrigações domésticas, principalmente quando relacionado a temas de cuidados da família. Esse tópico é ainda agravadoquando temos a presença de filhos pequenos, que acabam por dificultar o exercício destas atividades a distância, o que pode ser comprovado pelo baixo índice de participação de mães

[28] https://saolucascopacabana.com.br/pt/sobre-nos/blog/como-a-tripla-jornada-de-trabalho-esta-afetando-a-saude-das-mulheres. Visitado em: 17 de maio de 2022

[29] MANUS, Pedro Paulo Teixeira; MANUS, Ruth Olivier Moreira. A consolidação do teletrabalho em tempos de pandemia e seus efeitos nas condições de trabalho e na saúde do trabalhador. Direito à desconexão e repercussões. Rev. Trib. Trab. 2. Reg., São Paulo, n. 26, 2021

[30] MANUS, Pedro Paulo Teixeira; MANUS, Ruth Olivier Moreira. . A consolidação do teletrabalho em tempos de pandemia e seus efeitos nas condições de trabalho e na saúde do trabalhador. Direito à desconexão e repercussões. Rev. Trib. Trab. 2. Reg., São Paulo, n. 26, 2021

[31] GIRÃO, I. C. C. Representações sociais de gênero: suporte para as novas formas de organização do trabalho. 2001. 130f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.

com filhos com até 3 (três) anos no setor produtivo, segundo pesquisa do IBGE, ademais, informa o responsável pelo estudo, André Simões[32], que:

> "(...) Tal comportamento sugere que a existência de oferta adequada de creches possa contribuir para o crescimento da ocupação das mulheres no mercado. O maior compartilhamento entre homens e mulheres dos cuidados e afazeres domésticos também é outro fator importante para a ampliação da autonomia das mulheres".

No entanto, com a transição para o teletrabalho durante a pandemia, os desafios dos trabalhadores acabaram aumentando, principalmente das trabalhadoras, que tiveram uma redução da produtividade maior do que os homens, o que é explicado pelas cobranças a mais que geralmente têm, como os cuidados do lar e da família. Ademais, há outros fatores que acabam influenciando no desempenho daqueles que estão exercendo trabalho a distância, o que é demonstrado pela pesquisa realizada pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap) – em parceria com a Universidade de Duke (sediada nos Estados Unidos) e Ministério da Economia[33]:

> "Quando se compara homens com mulheres, elas expressam maior dificuldade, com uma queda maior na produtividade (a cada hora trabalhada, sentem que 24 minutos são improdutivos ante 12 minutos improdutivos registrados por homens). De forma geral, entre os principais desafios no trabalho remoto estão: as distrações que existem em casa e a falta de interação com colegas. Também são apontados os problemas tecnológicos enfrentados e a falta de delimitação da fronteira entre vida pessoal e profissional."

Capitulo 2: Os desafios da trabalhadora para se adaptar ao teletrabalho

O trabalho é a pedra angular da atividade econômica e das relações sociais, é central para a compreensão do próprio ser humano[34]. Entretanto, com a necessidade da adoção do teletrabalho, esse ponto essencial das relações sociais acaba por ser completamente afetado neste

[32] https://cangurunews.com.br/mulheres-mercado-de-trabalho/. Visitado em: 17 de maio de 2022

[33] https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/dezembro-1/pesquisa-revela-desafios-de-servidores-durante-trabalho-remoto-devido-a-pandemia. Visitado em: 17 de maio de 2022

[34] Quintão, V. ., Barros Valença, N., & da Silva Faceira, L. (2021). Mulher, Trabalho e teletrabalho: reflexões e provocações. *Serviço Social Em Debate*, *4*(1). Recuperado de https://revista.uemg.br/index.php/serv-soc-debate/article/view/5592. Acesso em: 22 de maio de 2022.

quesito, diminuindo as interações humanas e causando sérios danos emocionais a vários trabalhadores, sofrendo em especial a trabalhadora, que como será analisado, é afetada também por outras questões envolventes com as relações familiares.

Segundo Amy Jen SU[35], é importante analisar o equilíbrio trabalho-família. Segundo a autora, quando os dois parceiros trabalham, é necessário disciplina e estratégia para permanecer no controle das obrigações domésticas e familiares, em especial quando papéis no trabalho e na família crescem.

Mesmo com as mudanças sociais e as lutas por igualdade de gênero, ainda há vários casais que continuam lutando para equilibrar seus relacionamentos com suas carreiras, sendo issoainda mais presente quando estes casais possuem crianças.[36]

Quando observamos a estrutura ideológica do trabalho no Brasil, vemos que tem como pano de fundo, um Brasil escravagista por quatro séculos, sendo o último país a abolir aescravidão, e, dessa forma cria-se uma polícia política que tinha como objetivo reprimir as ações ameaçadoras a este novo ethos do trabalho, proteção social, valorização e regulação do trabalhador[37].

Durante a pandemia, criou-se um termo o qual é baseado na triste dificuldade de alcançar a sustentabilidade neste período, que é a "crise do cuidado"[38]. É necessário entender que o cuidado é essencial para se ter saúde, não podendo ser uma questão regida pelas dinâmicas sociais pautadas no acúmulo de renda e privilégios. Durante a pandemia, cerca de 50% (cinquenta por cento) das mulheres brasileiras passaram a cuidar de alguém[39], o que demonstra o fracasso no enfrentamento da desigualdade de gênero. Isso é surpreendente quando observamos que um dos discursos a serem adotados durante a pandemia foi o de que "a economia não pode parar".

---

[35] SU, Amy Jen. Finding Balance as a Dual-Career Couple. Work-Life Balance. 29 de julho de 2019. Disponível em: https://hbr.org/2019/07/finding-balance-as-a-dual-career-couple. Acesso em: 22 de maio de 2022.

[36] SU, Amy Jen. Finding Balance as a Dual-Career Couple. Work-Life Balance. 29 de julho de 2019. Disponível em: https://hbr.org/2019/07/finding-balance-as-a-dual-career-couple. Acesso em: 22 de maio de 2022.

[37] GOMES, Angela Maria de Castro, "Ideologia e Trabalho no Estado Novo": repensando o Estado Novo (org. PANDOLFI, Dulce), Rio de Janeiro: FGV, 1999.

[38] Expressão usada em: https://outraspalavras.net/outrasmidias/pandemia-crise-do-cuidado-e-as-mulheres-exauridas/#:~:text=Falamos%20de%20uma%20crise%20de,mais%20estrutural%20da%20reprodu%C3%A7%C3%A3o%20social.&text=Chama%20muita%20aten%C3%A7%C3%A3o%20esse%20dado,Essa%20responsabilidade%20%C3%A9%20privatizada.

[39] https://mulheresnapandemia.sof.org.br/. Visitado em: 25 de maio de 2022.

A situação é agravada em casas onde as mulheres são responsáveis pelo cuidado de crianças, idosos ou pessoas com deficiência, com 72% (setenta e dois por cento) afirmando que aumentou a necessidade de monitoramento e companhia. Entretanto, essa é uma questão que muitas vezes é esquecida por não ser considerada uma atividade específica como é o auxílio na alimentação. Mas isso não muda o fato de que enquanto estão em casa trabalhando a distância, o período dos cuidados e o período do trabalho remunerado acabam por se sobrepor no cotidiano dessas mulheres, pois mesmo que estejam fazendo outras atividades, a atenção para com as pessoas sobre as quais estão responsáveis não pode parar[40].

Okin mostra que essas diferenças de dedicação às obrigações de casa ou da família, na verdade são o fracasso das culturas ocidentais em combater a discriminação sexual, segundo ele:

> "Naturalmente, as culturas ocidentais ainda praticam muitas formas de discriminação sexual. Dão mais importância à beleza, corpo e juventude nas mulheres, e à realização intelectual, habilidade e força nos homens. Esperam que as mulheres desempenhem, sem retribuição econômica, bem mais da metade do trabalho não pago relacionado ao cuidado da casa e da família independentemente de também desempenharem um trabalho assalariado fora de casa; em parte por causa disso e em parte por discriminação no local de trabalho, as mulheres têm muito maior probabilidade que os homens de se tornarem pobres." [41]

Para Melo[42], a questão de o trabalho doméstico ser ligado culturalmente à mulher, faz com que estas ainda tenham várias responsabilidades além de suas carreiras profissionais. Esse problema acaba por desencadear várias consequências negativas tanto na saúde da trabalhadora quanto no próprio meio profissional, levando-a muitas vezes a não conseguir produzir com excelência em seu ofício, além da exaustão física e das cobranças psicológicas que acabam por atingir a trabalhadora que se sente um fracasso por não desempenhar com sucesso sua função.

---

[40] https://mulheresnapandemia.sof.org.br/. Visitado em: 25 de maio de 2022

[41] OKIN, Susan Moller. O multiculturalismo é ruim para as mulheres?. Revista Brasileira de Ciência Política, v. 4, p. 364, 2010.

[42] MELO, Kelly Cristhie Rocha de. Os impactos do home office na vida das mulheres trabalhadoras antes e durante a pandemia de COVID-19, no Brasil: uma revisão sistemática da literature. 2021. Disponível em: https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33656/4/ImpactosHomeOffice.pdf. Visitado em: 31 de maio de 2022.

Em pesquisa realizada por Losekann e Mourão[43], vemos que o modo de trabalho foi bastante afetado devido às mudanças que o isolamento social demandado pela pandemia trouxe. Ressalto a importância do tema, pois este serve como meio para analisarmos os problemas desencadeados pela tentativa de adoção do trabalho remoto, tanto para os trabalhadores (as) quanto para as empresas. Segundo os supracitados autores:

> "A pandemia do novo coronavírus abalou as estruturas da sociedade contemporânea. A geração atual não viveu algo parecido. As noções de segurança foram revolucionadas e a maneira como nos relacionamos foi extremamente impactada. A nossa relação com o trabalho não poderia passar impune e são muitos os aspectos desta crise que influenciam as relações de trabalho e o seu próprio significado. Se antes a adaptação do sujeito ao trabalho já era uma exigência cada vez mais presente, expressa sobretudo no conceito altamente em voga no mundo corporativo de "resiliência", agora se faz ainda mais indispensável adaptar-se a novas condições, por mais inéditas que pareçam."

Quando observamos à fundo os efeitos na mudança de rotina em virtude da pandemia, fica evidente que a trabalhadora profissional que também se dedica ao trabalho doméstico foi a mais impactada. De acordo com pesquisa realizada pela Datafolha e encomendada pelo C6 Bank[44], cerca de 57% das mulheres que passaram a trabalhar em regime de *home office* disseram ter acumulado a maior parte dos afazeres da casa, enquanto que entre os homens esse percentualé de 21%.

Leite *et al*[45] apresentam um estudo que apontam alguns empregadores que tinham capacidade tentaram se adaptar, fornecendo EPIs (equipamento de proteção individual), como máscaras, viseiras, respeitando o distanciamento social, aferição da temperatura na entrada, evitando contato físico, adotando o trabalho a distância, e, como é o caso do Polo Industrial de

---

[43] LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. Caderno de Administração, v. 28, p. 71-75, 5 jun. 2020. Disponível em: https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139. Visitado em: 25 de maio de 2022.

[44] Afazeres domésticos dificultam home office para 64,5% das mulheres. Disponível em: https://www.diap.org.br/index.php/noticias/noticias/89972-afazeres-domesticos-dificultam-home-office-para-64-5-das-mulheres. Visitado em: 31 de maio de 2022.

[45] LEITE, Ygor Geann dos Santos Leite et al. Desafios enfrentados pelas organizações na implementação de projetos de segurança a saúde, no combate ao Covid-19. In: Anais - X Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção, p. 01-10, 2020. Disponível em: https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/anais/arquivos/10222020_161018_5f91e41e7b616.pdf. Visita em: 25 de maio 2022.

Manaus, disponibilizando plano de saúde amplo, inclusive com acompanhamento psicológico. Na análise do caso, os pesquisadores entenderam que:

> "verificamos que o maior desafio das organizações, foi manter seus colaboradores, evitando uma demissão em massa e continuar remunerando aqueles que estavam impossibilitados de exercer suas funções, implementando novas práticas de saúde e segurança, manter seus colaboradores motivados para que a organização mesmo em meio à pandemia continuasse com suas atividades mantendo a lucratividade. Com base no estudo que foi feito, com a participação ativa de colaboradores de dentro dessas organizações, os dados foram coletados por meio de entrevista direta."

A COVID-19 não ataca apenas o corpo da pessoa, com a alta do número de mortes, o isolamento social em seus domicílios, o desemprego aterrorizando o trabalhador, o psicológico do trabalhador acaba sendo afetado. Nessa questão Moraes[46] aprofunda o assunto da seguinte forma:

> "A atual pandemia introduziu ao menos cinco fatores de estresse para a população, relacionados tanto à própria pandemia como ao seu enfrentamento: i) o medo de ser infectado, de que alguém próximo seja infectado ou de que não seja possível receber atendimento médico; ii) a diminuição da renda, resultando em sacrifícios no consumo ou em endividamento; iii) o confinamento; iv) informações conflitantes ou imprecisas sobre a pandemia e seu enfrentamento; e v) a ausência de uma estratégia de saída da crise. Muito embora estes fatores atinjam toda a população, níveis de estresse são proporcionalmente maiores para alguns grupos, especialmente para aqueles com maior risco de contrair a doença ou em situação de pobreza (ou que nela possam vir a entrar)."

Ademais, Losekann e Mourão[47] salientam que diversos sentimentos e reações podem ter sido desencadeados nas pessoas durante a pandemia, quanto a isso, elas dizem:

---

[46] MORAES, Rodrigo Fracalossi de. Prevenindo conflitos sociais e violentos em tempos de pandemia: garantia da renda, manutenção da saúde mental e comunicação efetiva. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) Rio de Janeiro: Ipea, 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200403_nt_diest_n_27.pdf. Acesso em 16 nov. 2021.

[47] LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. Caderno de Administração, v. 28, p. 71-75, 5 jun. 2020. Disponível em: https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139. Visitado em: 25 de maio de 2022.

> "Podemos observar algumas reações comportamentais: perda de apetitee sono, conflitos interpessoais ocasionados pela alteração de humor, agitação ou letargia, aumento da ansiedade que pode levar a crise de pânico, dentre outros. Alguns transtornos psíquicos também podem ser observados, como depressão, crises de ansiedade e crises de pânico. Um grande desafio da gestão de pessoas em regime de teletrabalho é a percepção, à distância, da saúde mental dos trabalhadores. O estabelecimento de boas práticas de comunicação e interação entre membros da equipe é fundamental para a gestão de pessoas nesse contexto."

É importante entrarmos no assunto de violência doméstica, pois cerca de 91% (noventa e um por cento) das mulheres acreditam que esta aumentou ou se intensificou durante o período de isolamento social, segundo a pesquisa "SEM PARAR o trabalho e a vida das mulheres na pandemia"[48]. Ademais, esta pesquisa demonstra que aproximadamente 8,4% (oito vírgula quatro por cento) das mulheres afirmaram ter sofrido alguma forma de violência no período de isolamento, tendo essa porcentagem aumentado quando tratamos de mulheres com renda familiar de até 1 salário mínimo, com 12% (doze por cento) afirmando terem sofrido violência. Portanto, o medo que a pandemia trouxe não foi apenas o do desemprego ou de pegar o vírus, para muitas, a própria situação de ter que ficar em casa com um agressor já causava danos psicológicos a trabalhadora.

Desde o início da pandemia da COVID-19 em 2020, a rotina das trabalhadoras ficou cada vez mais impactada, principalmente em comparação com os trabalhadores, segundo pesquisa realizada pela Deloitte "Women @ Work 2022: A Global Outlook"[49].

> "A pesquisa, realizada entre novembro de 2021 e fevereiro de 2022, ouviu 5 mil mulheres de dez países, sendo 500 do Brasil. O levantamentorevela que as mulheres brasileiras avaliam sua saúde mental de forma semelhante a seus pares globais: 50% e 49%, respectivamente, consideram a saúde mental ruim ou muito ruim. Por outro lado, 39% das brasileiras e 39% da amostra global consideram sua saúde mental boa ou muito boa. Aquelas em grupos de minorias étnicas são menos propensos a se sentir à vontade para falar sobre problemas de saúde mental no local

[48] https://mulheresnapandemia.sof.org.br/. Visitado em: 26 de maio de 2022
[49] https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/women-at-work-global-outlook.html. Visitado em: 26 de maio de 2022

> de trabalho e indicam que são muito menos propensas a receber apoio adequado de saúde mental dos empregadores."[50]

Ao observar as exigências e os estresses que as trabalhadoras têm, é de se esperar que consequências negativas acompanhem, como o *burnout*, que é um esgotamento mental/emocional. De acordo com Petersen[51], *Burnout* é diferente de exaustão, pois este é ir a umponto onde não é possível se esforçar mais, enquanto que aquele seria a constante tentativa de ultrapassar esse "limite". Este síndrome de esgotamento aumentou entre as trabalhadoras brasileiras, que 44% (quarenta e quatro por cento) afirmam se sentirem esgotadas, esta porcentagem só aumenta quando tratamos de mulheres pertencentes a minorias étnicas no Brasil,com 54% (cinquenta e quatro por cento) sentindo os efeitos do *burnout*.[52]

De acordo com Benevides-Pereira[53], seria um termo bem antigo. No jargão popularinglês, é utilizado para se referir a aquilo que não funciona mais por falta de energia. Portanto, é utilizado metaforicamente para se referir a aquela pessoa que não tem mais energias, chegou no limite, não tendo condições de realizar adequadamente desempenho físico e mental.

Essas exigências em excesso podem ser devidas a dificuldade dos gestores em descobrir a medida certa de distribuição de tarefas, que tentam evitar por ensaio e erro os limites dasobrecarga e da diminuição de metas. Quanto a isso Loesekann e Mourão[54] entendem que:

> "A definição de metas factíveis deve ser uma condição para o sucesso desse regime, promovendo a produtividade e a inovação e preservando a saúde mental e o bem-estar de todos os trabalhadores.
>
> Essas reflexões são muito relevantes para o período atual de isolamento, mas certamente serão úteis posteriormente, pois o teletrabalho deve ocupar papel mais relevante do que no período anterior à pandemia. A

[50] https://diariodocomercio.com.br/gestao/burnout-cresce-entre-profissionais-mulheres/. Visitado em: 26 de maio de 2022

[51] PETERSEN, Anne Helen. 2021. Não aguento mais não aguentar mais: como os millenials se tornaram a geração do burnout. Casa dos Livros Editora, Título Original: Can't even: How Millennials Became the Burnout Generation. Tradução de Giu Alonso. Rio de Janeiro: HaperCollins Brasil, 2021

[52] https://diariodocomercio.com.br/gestao/burnout-cresce-entre-profissionais-mulheres/. Visitado em: 26 de maio de 2022

[53] BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T, organizadora. Burnout: Quando o Trabalho Ameaça o Bem-Estar do Trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

[54] LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. Caderno de Administração, v. 28, p. 71-75, 5 jun. 2020. Disponível em: https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139. Visitado em: 26 de maio de 2022.

> adaptação das rotinas de gestão de incorporação do teletrabalho deve evoluir com o aprendizado desse período inusitado."

A saga para a trabalhadora com família é sempre mais estressante e demanda mais para conseguir o mesmo que a trabalhadora normal conseguiria, isso ocorre porque:

> "A rejeição no mercado de trabalho da mulher com responsabilidades familiares é clara e aparente. Discriminação por razão de matrimônio, gravidez e maternidade. "Sem esquecer que a dupla jornada encarada pelas mulheres, traz a elas consequências pessoais, como: ansiedade, angústia, desamparo, estresse, impotência, insegurança, insônia".[55]"

Segundo CUSTÓDIO e ARAÚJO[56], a inserção da mulher no mercado de trabalho sempre foi um tópico em evidência devido ao conflito entre família e o trabalho. Ademais, as autoras afirmam que a entrada do teletrabalho devido à pandemia da COVID-19, fez com que asdemandas do trabalho interferissem na vida pessoal, tendo em vista que os aspectos familiares e profissionais se estreitaram. Quando tratam da legislação atual elas dizem:

> "Na legislação trabalhista atual, há uma tentativa de minimizar as discrepâncias nas condições de trabalho entre homens e mulheres, entretanto, ainda se verifica que as oportunidades profissionais para os homens são maiores. Nesse contexto, observa-se que esse tema deverá ser analisado com cautela a fim de verificar as situações em que as mulheres estão inseridas, para que assim consigam realizar com êxito as atividades pessoais e profissionais, sem o sentimento de desgaste, já que o teletrabalho é uma tendência mundial."[57]

Os afazeres domésticos são bem relevantes para essa demanda a mais que as trabalhadoras sofrem, pois as mulheres se dedicam mais do que os homens para realizar tais atividades essenciais para a manutenção da casa. Isso é demonstrado por pesquisa realizada pela Companhia de Desenvolvimento do Distrito Federal (Codeplan) que diz:

> "Já quando se analisa o cuidado com a casa, a pesquisa mostra que 93% das mulheres se dedicam à tarefa, enquanto a proporção de homens é de

[55] FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B.: "La doble jornada femenina", en VV.AA (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., DIR.: *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Pamplona (Aranzadi), 2006.
[56] CUSTÓDIO, Jordana Coutinho; ARAÚJO, Rafaella Garcia de. O REGIME DE TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19: os reflexos no gênero feminino.
[57] CUSTÓDIO, Jordana Coutinho; ARAÚJO, Rafaella Garcia de. O REGIME DE TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19: os reflexos no gênero feminino.

> 79,7%. Apenas 46,1% homens declararam realizar essas tarefas todos os dias, enquanto 70,8% das mulheres cumprem tarefas domésticas diariamente. Neste quesito, as mulheres se dedicam 8 horas a mais em média do que os homens, por semana. ”[58]

A pesquisa realizada pela Codeplan conclui dizendo que as desigualdades na realização das atividades domésticas e de cuidados, entre homens e mulheres, diminuem conforme o nível de renda das Regiões Administrativas aumenta. Além disso, os autores propõem medidas imediatas para que haja diminuição na atribuição desigual, entre homens e mulheres, da função de cuidar de terceiros ou realizar as tarefas de casa, entre eles estão:

> “[...] o aumento da oferta de serviço público voltado para o cuidado de crianças e adultos, políticas de empoderamento econômico feminino e a necessidade de promover empregos de maior qualidade, políticas de proteção à mulher, suporte à permanência de meninas na escola, políticas de planejamento familiar e aumento da representação social e política das mulheres.”[59]

É importante ressaltar que as questões profissionais foram agravadas quando o trabalhador tem que se adaptar a uma nova realidade laboral sem os preparos adequados, estes indo desde adequações intelectuais até físicas e mentais, o que inclui a necessidade de utilizar novas tecnologias, que muitas vezes não eram utilizadas no desempenho de suas funções. Essa questão é ainda mais impactante quando tratamos da trabalhadora que é também mãe, tendo em vista que a atenção que esta dará ao trabalho é ainda menor devido às necessidades que cuidar decrianças demanda, isso é mais real quando os filhos ainda estão em idade iniciais da escola, oque leva a necessitarem de uma figura materna que também exerce, muitas vezes, a função de educadora.

> “Como as famílias estão lidando com a imprevisibilidade de ter seus filhos tendo aulas a distância em um curto espaço de tempo? A resposta éque as famílias estão se esforçando muito, a ponto de ficarem exaustas, para ajudarem academicamente seus filhos e manter toda a rotina da casa, conciliando as tarefas domésticas com o trabalho formal ou com o home office... Porém, outros fatores também contribuíram para esses

---

[58] https://www.brasildefatodf.com.br/2022/03/31/mulheres-dedicam-quase-10-horas-a-mais-que-homens-em-trabalhos-domesticos-no-df. Visitado em: 26 de maio de 2022

[59] https://www.brasildefatodf.com.br/2022/03/31/mulheres-dedicam-quase-10-horas-a-mais-que-homens-em-trabalhos-domesticos-no-df. Visitado em: 26 de maio de 2022

> sentimentos, tais como: a pouca experiência deles e de suas famílias, no que se refere a utilização das ferramentas digitais requeridas para aulas online; falta de um ambiente tranquilo em casa, para os estudos; a faltade equipamentos para todos da casa usarem ao mesmo tempo, problemas com a internet (fundamental para aulas remotas) e a falta de tempo e de preparação pedagógica dos pais, pois não são professores, para acompanhar as atividades acadêmicas de seus filhos."[60]

O X Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção[61] de dezembro de 2020 tratou sobre medidas preventivas da disseminação da COVID-19. Ao analisarmos o evento, vemos que o artigo com tema "Desafios enfrentados pelas organizações na implantação de projetos de segurança a saúde, no combate ao Covid-19" afirmou que:

> "Portanto, com um plano eficaz de medidas preventivas, somado à conscientização do empregado, afirmamos categoricamente que é possível manter a produtividade sem comprometer a saúde, segurança e qualidade de vida dos funcionários. Ainda que o desafio seja grandioso, com os cuidados e prevenção diários adotados como regra na empresa, com um acompanhamento contínuo e avaliando os riscos de cada setor da empresa, é possível implantar um programa de medidas de modo a garantir a proteção dos trabalhadores e suas famílias."

Almeida[62] mostra que mesmo que os EPIs (equipamentos de proteção individual) desempenhem papel importante para combater a propagação desse vírus, houve falha no manuseio, principalmente numa questão que aparenta ser simples que é a ação de tirar ou colocara máscara, que acarretou na contaminação de muitos. O autor atribui a culpa a falta de orientação quanto ao uso do equipamento, que deveria ser fornecida no rótulo e ser reforçado no âmbito do trabalho.

---

[60] MINODA, Dalva de Sousa; GROSSI, Marcia Gorett Ribeiro; FONSECA, Renata Gadoni Porto. Impacto da Pandemia do Covid-19 na educação: reflexo na vida das famílias. Teoria e Prática da Educação, v. 23, n.3, p. 150-170, Setembro/Dezembro,2020. Disponível em: https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/TeorPratEduc/article/view/53672/751375151438. Visitado em: 26 de maio de 2022.

[61] Desafios enfrentados pelas organizações na implantação de projetos de segurança a saúde, no combate ao Covid-19. X Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção. Dezembro de 2020. Disponível em: https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/anais/arquivos/10222020_161018_5f91e41e7b616.pdf. Visitado em: 31 de maio de 2022.

[62] Almeida, I.M 2020. Proteção da Saúde dos trabalhadores da saúde em tempos de COVID19 e resposta á pandemia. Disponível em: Revista Brasileira de saúde ocupacional, 45, e 17/ https://www.scielo.br/j/rbso/a/yyZ869N3cDZpLdsTJvNkvKb/?format=pdf&lang=pt. Visitado em: 31 de maio de 2022.

Todos esses fatores contribuem para a exaustão física e psicológica da trabalhadora, devendo ressaltar que o *Burnout* é algo totalmente ligado ao trabalho, sendo seus maiores fatores encontrados no ambiente de trabalho. Isso é aumentado na pandemia com a incapacidade que a pessoa tem de impor limites entre o que deveria ser a hora de descanso e o horário de trabalho, não havendo capacidade de separar a vida profissional da pessoal. Esses fatores levam a trabalhadora a se sentir num constante trabalho, o que afeta negativamente a produção e a vida pessoal da mesma, levando ao estresse e autocobrança, que trazem depressão e o *Burnout*. A Psicodinâmica do Trabalho, segundo Dejours, é "antes de tudo uma clinica. Ela se desdobrasobre um trabalho de campo radicalmente diferente do lugar da cura. Afirmar que ela se trata de uma clinica, implica que a fonte de inspiração é o trabalho de campo, e que a toda a teoria é alinhavada a partir deste campo"[63]. Ao observarmos as pesquisas realizadas por esta teoria vemosque:

> "Uma das descobertas mais importantes realizadas pela teoria dejouriana foi a constatação de que os indivíduos desenvolvem mecanismos de defesa individuais e coletivos para fazer frente ao sofrimento e constrangimentos ligados ao trabalho. O adoecimento de um ou de vários indivíduos, fragiliza estes mecanismos e desestabiliza o grupo, pois evidencia o caráter patologizante do trabalho, o que leva os próprios trabalhadores a discriminarem e responsabilizarem o indivíduo que adoeceu como fraco, ou pior, como simulador de adoecimento. Isto ocorre para que possam suportar o medo ante os riscos a que estão expostos."[64]

Segundo a monografia de Carla Cristina Sbardella "SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: SÍNDROME DE BURNOUT ESCALA DE BURNOUT EM MULHERES MÃES QUE ESTÃO EM HOME OFFICE"[65]:

---

[63] DEJOURS, C. (1993) Pour une clinique de la médiation entre psychanalise et politique: la psychodynamique du travail. Revue Trans, 1993, p. 131-156. Montreal, Canadá.

[64] LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. Trabalho e Subjetividade: O olhar da Psicodinâmica do Trabalho. Disponível em: https://www.al.sp.gov.br/StaticFile/ilp/cursodegestaolegislativatrabalhoesubjetividade.html#:~:text=Uma%20das%20descobertas%20mais%20importantes,e%20constrangimentos%20ligados%20ao%20trabalho. Visitado em: 05 de junho de 2022.

[65] SBARDELLA, Carla Cristina. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: SÍNDROME DE BURNOUT/ESCALAD E BURNOUT EM MULHERES MÃES QUE ESTÃO EM HOME OFFICE. Universidade do Sul de Santa Catarina. Disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/21216/1/Burnout%20em%20mulheres%20m%C3%A3es%20que%20est%C3%A3o%20em%20home%20office_CCSb.pdf. Visitado em: 27 de maio de 2022.

> "36 mulheres, 81,8% executaram suas atividades em casa durante a Pandemia, dentre essas, apenas 9,31%, 4 mulheres, já trabalhavam neste regime antes da Pandemia, conforme apresentado no gráfico 13. 06 mulheres permaneceram executando suas atividades presencialmente, sendo essas autônomas, profissionais do comércio, saúde e serviço bancário, ou seja, atividades que dificilmente podem ser executadas no regime de teletrabalho. 02 mulheres, 4,5% das entrevistadas perderam o emprego, conforme apresentado no Gráfico 12
>
> Quando questionadas sobre a demanda de trabalho durante a pandemia, 28 mulheres, 63,6% informaram que tiveram aumento nas demandas e apenas para uma delas, 2,3% a demanda diminuiu. Sobre a quantidade dehoras trabalhadas, percebe-se que, uma mulher não teve aumento na demanda de trabalho, porém, aumentaram as horas trabalhadas."

Portanto, a maioria das mulheres (81,8%) tiveram que trabalhar de casa durante a pandemia, sendo que menos de 10% destas já exerciam as atividades de casa, ou seja, para muitas foi necessário se adaptar a nova realidade do trabalho trazida pela COVID-19, isso quando não perderam o emprego. Esses dados devem ser levados em conta com o fato de que a demanda aumentou durante esse período, fazendo com que as horas trabalhadas também aumentassem. Ademais, a pesquisa[66] demonstra que não é apenas as demandas do trabalho que causam o stress e a ansiedade, segundo ela:

> "Para as mães, deixar de dar atenção para os filhos por não dar conta de todas as atividades do seu dia a dia acaba gerando stress ainda maior, pois, algumas acabam se sentindo culpadas por não estarem presentes como deveriam na vida dos filhos, mas não conseguem deixar o trabalho de lado para isso. Afinal, para dar condições melhores de vida aos filhos é necessário que ela não perca o emprego, pensamento este que pode gerar stress e ansiedade."

Sbardella demonstra que as mães trabalhadoras são as que têm maior chance de desenvolver o *Burnout*. Segundo ela, isso ocorre, pois "A pressão a qual vivem para dar conta de casa, filhos, trabalho e todas as atividades faz com que o nível de stress tenha considerável relevância na vida e comportamento delas." Ademais, quando analisou os níveis de stress da pesquisa que realizou, a autora chegou a conclusão que:

---

[66] SBARDELLA, Carla Cristina. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: SÍNDROME DE BURNOUT/ESCALAD E BURNOUT EM MULHERES MÃES QUE ESTÃO EM HOME OFFICE.

> "[…]70,45% das mães que responderam à pesquisa consideraram aumento no seu nível de stress quando submetidas ao trabalho em regimede home office. 20,45% mantiveram o nível de stress sendo que, 4,54% dessas vivem em stress em nível 8 e 10. Apenas 4 mulheres, 9%, tiverambaixa em seu nível de stress das quais as seguintes situações foram observadas: sempre pedem ajuda quando estão sobrecarregadas, quando não dão conta de suas atividades o trabalho é deixado de lado, praticam um hobby, têm mais de um filho, possuem rede de apoio e não tiveram aumento na carga de trabalho."[67]

Mas no meio de toda essa crise, qual seria a responsabilidade do(a) trabalhador(a)? Segundo "As normas da OIT e a COVID-19 (coronavírus)" [68]:

> "Os(As) trabalhadores(as) têm a responsabilidade de cooperar com o cumprimento das obrigações de SST que correspondem ao(à) empregador(a), acatando as medidas de segurança prescritas, observando, dentro dos limites razoáveis, a segurança de outras pessoas (incluindo evitando expor outras pessoas a riscos de segurança e saúde) eusando os dispositivos de segurança e equipamentos de proteção corretamente."

Tratando da redução do isolamento social frente aos avanços da vacinação no Brasil, a conselheira nacional de saúde e secretária de Saúde do Trabalhador da CUT,Madalena Margarida da Silva, comentou da seguinte forma:

> "Reduzir o tempo de isolamento, sem respaldo científico e sem um a política efetiva de testagem é bem característico desse governo. Uma perversidade pura, que coloca a vida dos trabalhadores em risco. Esse governo, desde o início da pandemia, criou dificuldades o tempo inteiro na gestão do enfrentamento à Covid-19".[69]

Portanto, mesmo com os avanços no combate a essa pandemia, a trabalhadora ainda tem que tomar os cuidados para não se contagiar, não podendo relaxar ou perder seus medos relacionados à doença e as possíveis sequelas que Covid-19 pode causar. A situação fica mais

---

[67] SBARDELLA, op. cit. 2022.

[68] OIT. Organização Internacional do Trabalho. As normas da OIT e a COVID-19 (coronavírus). 23 de março de 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_745248.pdf. Visitado em: 30 de maio de 2022.

[69] CNS. Conselho Nacional de Saúde. "Reduzir isolamento é crime contra a vida de trabalhadores e trabalhadoras", afirma conselheira do CNS em live do CES/RS. Disponível em: http://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/2307-reduzir-isolamento-e-crime-contra-a-vida-de-trabalhadores-e-trabalhadoras-afirma-conselheira-do-cns-em-live-do-ces-rs. Visitado em: 27 de maio de 2022

difícil quando a trabalhadora tem um membro de sua família doente, principalmente quando há responsabilidade familiar, precisando de seus cuidados e apoio, para esses casos, a OIT aconselhou que fosse dada ao trabalhador a possibilidade de obter uma licença em caso de doença de dependente, de acordo com as disposições da Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família, 1981 (Nº 165)[70]. Essa Recomendação diz:

> "23. (1) Deve ser possível a um trabalhador, homem ou mulher, com encargos de família relativos a um filho dependente, obter licença de afastamento em caso de doença do dependente.
>
> (2) Deve ser possível a um trabalhador com encargos de família obter licença no caso de doença de outro membro de sua família imediata que requeira seu cuidado ou apoio."

Ademais, a OIT determina que sempre que possível e apropriado:

> "(...)deve-se levar em consideração as necessidades especiais dos(as) trabalhadores(as), incluindo aquelas decorrentes de responsabilidades familiares, na determinação dos turnos de trabalho e de trabalho noturno. Os(As) trabalhadores(as) que precisam cuidar de familiares doentes também devem receber ajuda."

Essa norma da OIT se baseia nas Recomendações Nº 134 e 165, que falam em seus parágrafos 10 e 19, respectivamente:

> "Medidas apropriadas devem ser tomadas para ajudar uma pessoa protegida que é economicamente ativa e que precisa cuidar de um dependente que está doente" (tradução nossa)[71]
>
> "Sempre que viável e conveniente, as necessidades especiais de trabalhadores, inclusive as decorrentes de encargos de família, devem ser levadas em consideração na programação de turnos e de trabalho noturno."[72]

---

[70] OIT. Organização Internacional do Trabalho. Parágrafo 23(1) e (2) da Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família, 1981 (Nº 165). Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm. Visitado em 30 de maio de 2022.

[71] Parágrafo 8 da the Medical Care and Sickness Benefits Recommendation, 1969 (Nº 134). Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R134. Visistado em: 30 de maio de 2022

[72] Parágrafo 19 da Recomendação Nº 165. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm. Visitado em 30 de maio de 2022.

Quando questionado sobre o teletrabalho ser contemplado nas Normas Internacionais do Trabalho, a OIT em suas normas determina que[73]:

> "Muitas empresas e instituições públicas recorreram ao teletrabalho como forma de impedir a propagação do vírus. As Normas Internacionais do Trabalho não abordam, especificamente, da questão do teletrabalho. No entanto, a Comissão de Peritos tratou esta questão no âmbito de pesquisa General Survey on Working Time instruments e, mais recentemente, na pesquisa intitulada Promoting Employment and Decent Work in a Chaging Landscape[74]"

Em meio a toda a epidemia, as normas da OIT não incluem trabalho ou serviços em casos de emergência na definição de trabalho compulsório, por outro lado, ela inclui evento de epidemia que coloque em risco a vida ou condição normal de existência, seja isso de toda ou apenas parte da população. Contudo, a pesquisa "General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization" de 2012, diz que:

> "Contudo, nesses casos excepcionais, não poderá ser exigida a realização de trabalho obrigatório indiscriminadamente e sem a supervisão das autoridades competentes. A duração e a extensão do serviço obrigatório, bem com a finalidade para a qual é utilizada, devem se limitar ao estritamente requerido pelas exigências da situação"[75]

Quando comparamos o teletrabalho no Brasil ao de outros países, vemos que na Europa, o teletrabalho já é predominantemente regulamentado por lei, sendo este o caso de Espanha, Portugal, Itália, Lituânia, Polônia e Rússia, onde as disposições sobre este tema são encontrados em cada Código do Trabalho. Dessa mesma forma, assim ocorre na Colômbia, na Argentina e no

---

[73] As normas da OIT e a COVID-19 (coronavírus). 23 de março de 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_745248.pdf. Visitado em: 30 de maio de 2022.

[74] Promoting Employment and Decente Work in a Changing Landscape. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf. Visitado em: 31 de maio de 2022

[75] General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization" de 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf . Visitado em: 31 de maio de 2022.

Chile, sendo que estes dois últimos aprovaram legislação sobre teletrabalho já na vigência da pandemia da Covid-19.[76]

Junto com Espanha e Itália, o Brasil é um dos poucos sistemas que faz distinção entre teletrabalhador e o trabalhador "normal". O Reino Unido, por exemplo, considera teletrabalho como uma forma flexível de trabalho.[77]

Alguns países preveem o direito a desconexão, sendo este a possibilidade do trabalhador de se desconectarem do trabalho fora do horário comercial, inclusive, sem se envolverem em comunicações eletrônicas que possuam alguma relação com o trabalho. Esse garantia nasce com a ideia de que o trabalho teve seu ambiente totalmente alterado com o advento das novas tecnologias de comunicação e informação, dessa forma, temos a aproximação entre a vida profissional e a vida pessoal, o que causa uma séria dificuldade do trabalhador e do empregador de cumprirem com os horários de exercício da função. Segundo o Estudo de Relações deTrabalho realizado pela Confederação Nacional da Indústria "Vários países, principalmente na Europa, têm alguma forma de desconexão incluída em suas leis, enquanto em alguns casos a desconexão está presente na política de muitas grandes empresas."[78].

No Chile, foi sancionado em 24 de março de 2020, a *Ley Nº 21.220*, que *"Modifica el trabajo en Materia de Trabalho a distancia."* Nesta Lei está previsto que o empregador deve respeitar o direito de desconexão que o empregado possui.

> "Tratando-se de trabalhadores a distância que distribuam livremente seu horário ou de trabalhadores excluídos da limitação de jornada de trabalho, o empregador deverá respeitar seu direito a desconexão, garantindo o tempo em que não será obrigado a responder às suas comunicações, ordens ou outros requerimentos. O tempo de desconeção deverá ser de, ao menos, doze horas contínuas em um período de vinte e quatro horas. Igualmente, em nenhum caso o empregador poderá estabelecer comunicações ou formular ordens ou outros requerimentos

[76] PARRA, Manuel Luque; CAMARGO R., Andrés. Teleworking and labor conditions conclusions. 2017. Disponível em: https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/Top+10+conclussions.pdf/b1f2a587-cb95-5f62-f03e-67faae45a532. Visitado em: 03 de junho de 2022.

[77] PARRA. op. cit. 2017.

[78] CNI - Confederação Nacional da Indústria. Teletrabalho no Brasil e no Mundo Legislações Comparadas Estudo de Relações do Trabalho. 2020. Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Teletrabalho%20no%20Brasil%20e%20mundo.pdf. Visitado em: 03 de junho de 2022.

> em dias de descanso, licenças ou férias anuais dos trabalhadores."[79](tradução livre)

Enquanto isso, o Brasil não avança no desenvolvimento de políticas que garantam ao trabalhador esse direito que se torna cada dia mais essencial, demonstrando atraso em relação a outros vizinhos como Chile e Argentina. Na Europa, vemos que já em 2 (dois) de outubro de 2001, a Câmara do trabalho do Supremo Tribunal da França havia determinado que "o empregado não tem obrigação de aceitar trabalhar em casa ou de trazer seus arquivos e ferramentas de trabalho"[80]

> "Anos mais tarde, em 2016, a França aprovou a "Lei El Khomri" para reformar as condições de trabalho do país, que entrou em vigor no dia 1º de janeiro de 2017. O artigo 55 do capítulo II, "Adaptação do direito do trabalho à era digital", incluiu uma disposição para alterar o artigo L. 2242-8 do Código do Trabalho francês, de modo a incluir o direito à desconexão (le droit de la déconnexion)"[81]

Outro exemplo de descaso com os trabalhadores em regime de home office no Brasil é o fato de que este não ratificou a Convenção sobre Trabalho Domiciliar, de Nº 177, de 1996, aprovada pela OIT, na qual se prevê a igualdade de tratamento entre trabalhadores em casa e outros assalariados, levando em consideração as especiais características do trabalho em casa.

> "Especificamente, a Convenção 177 (C177) prevê a promoção da igualdade de tratamento em relação a: a. o direito de os trabalhadores em casa estabelecer ou ingressar em organizações de sua própria escolha e de participar das atividades de tais organizações; b. proteção contra a

79 No original "Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores" Ley núm. 21.220. Chile. Disponível em: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741&idParte=10110282&idVersion=2020-04-01. Visitado em: 03 de junho de 2022. Tradução nossa

80 FRANÇA. Labor Chamber of the Cour de Cassation, N° de pourvoi: 99-42.727, de 2 de outubro de 2001. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046319&fastReqId=1291121004&fastPos=1. Visitado em: 02 junho de 2022.

81 CNI - Confederação Nacional da Indústria. Teletrabalho no Brasil e no Mundo Legislações Comparadas Estudo de Relações do Trabalho. 2020. Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Teletrabalho%20no%20Brasil%20e%20mundo.pdf. Visitado em: 03 de junho de 2022.

> discriminação no emprego e ocupação; c. proteção no campo da segurança e saúde ocupacional; d. remuneração; e. proteção estatutária da seguridade social; f. acesso a treinamento; g. idade mínima para admissão no emprego ou trabalho; e h. proteção à maternidade."[82]

O art. 62, inciso III da CLT (redação conferida pela Lei 13.467/2017) exclui os teletrabalhadores das disposições relativas à duração do trabalho. Portanto, conforme a própria Consolidação das Leis do Trabalho, os trabalhadores em regime de teletrabalho não possuem o direito ao pagamento de horas extras, adicional noturno, etc, estando de acordo com o próprio site oficial do Tribunal Superior de Trabalho – TST. Porém o próprio TST faz ressalvas com alguns precedentes.

> "**Como fazer o controle da jornada?**
>
> O teletrabalho também foi incluído na exceção do regime de jornada de trabalho do artigo 62 da CLT, ou seja, devido à dificuldade de controle, não há direito ao pagamento de horas extras, adicionais noturno, etc.
>
> Entretanto, de acordo com alguns precedentes do TST, se houver meio de controle patronal da jornada, é possível reconhecer os adicionais."[83]

> **Art. 62 -** Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)
> (...)
>
> **III** - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)[84]

Segundo o Juiz do Trabalho da 4ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul, Rafael da Silva MARQUES, o Supremo Tribunal Federal já decidiu sobre a constitucionalidade do dispositivo do art. 62, inciso III da CLT, por força do art. 7º, XIII, da CF/88. Na decisão do Agravo

---

[82] CNI - Confederação Nacional da Indústria. Teletrabalho no Brasil e no Mundo Legislações Comparadas Estudo de Relações do Trabalho. 2020. Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Teletrabalho%20no%20Brasil%20e%20mundo.pdf. Visitado em: 03 de junho de 2022.

[83] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Especial teletrabalho: o trabalho onde você estiver. Brasília, 28 mar. 2020. Disponível em http:// www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=Como%20fazer%20o%20controle%20da,extras%2C%20adicionais%20noturno%2C%20etc. Visitado em: 06 de junho de 2022.

[84] Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

Regimental em Recurso Extraordinário n. 563.851-1/RS, concluiu que quanto ao cargo degerência, a exceção do art. 62, II, da CLT não fere a Constituição Federal. Entretanto:

> "[...] a leitura da decisão dá conta de que o referido dispositivo legal da CLT não autoriza trabalho em tempo superior a oito horas. Diz, isto sim, que é impraticável controle de jornada na situação em análise, pela peculiaridade das atividades exercidas, no caso atividade de gestão da empresa e recebimento de gratificação de confiança 40% sobre o salário efetivo.
>
> A questão, portanto, de constitucionalidade do art. 62, III, da CLT, redação da Lei n. 13.467/2017, já está decidida pelo STF. Isso, contudo, não quer dizer seja autorizado labor por mais de oito horas, e sim que o sistema, no caso agora do teletrabalho, é incompatível com o controle de jornadas, por opção constitucional do legislador."[85]

Entretanto, segundo o art. 5º, caput, da CF/88 "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza"[86] e o art. 6º, caput, da CLT estabelece que "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 relaçãode emprego."[87]. Daí, não se mostra razoável que seja feita a diferenciação entre o empregado em regime de teletrabalho, daquele que labore dentro do ambiente do empregador, como se baseada numa presunção legal de que o trabalhador em teletrabalho teria uma plena liberdade para fixar sua própria jornada, o que seria incompatível com a igualdade prevista na Constituição, e na própria CLT, a exclusão dos empregados em teletrabalho do capítulo de duração de trabalho. Sendo assim, a norma claramente fere os preceitos constitucionais de igualdade, prejudicando o teletrabalhador ao não regular a duração do trabalho.

Capítulo 3: A trabalhadora gestante à luz da Lei 14.151

Em 12 (doze) de maio de 2021, foi sancionada pelo Presidente da República a Lei 14.151, esta disciplina sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública decorrente do coronavírus. A princípio, a lei

---

[85] MARQUES, Rafael da Silva. CLT Comentada Pelos Juízes da 4ª Região. 3ª Edição. Artigos 75-A a 75-E. Disponível em: https://vlex.com.br/vid/artigos-75-a-75-748984997. Visitado em: 07 de junho de 2022.
[86] BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
[87] Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

garantia o afastamento a toda e qualquer empregada gestante, sem prejuízo de sua remuneração, deixando a empregada à disposição para exercer as atividades de seu domicílio, através do teletrabalho. Entretanto, com o advento da Lei 14.311 de 9 (nove) de março de 2022, foi alterado o texto do Lei 14.151, sendo uma de suas principais mudanças a especificação de que apenas a empregada gestante que não tenha sido totalmente imunizada contra o SARS-CoV-2.

Com as alterações citadas acima, assim ficou o texto da Lei 14.151/2021[88]:

> "Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2, a empregada gestante que ainda não tenha sido totalmente imunizada contra o referido agente infeccioso, de acordo com os critérios definidos pelo Ministério da Saúde e pelo Plano Nacional de Imunizações (PNI), deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial. (Redação dada pela Lei nº 14.311, de 2022)
>
> § 1º A empregada gestante afastada nos termos do **caput** deste artigo ficará à disposição do empregador para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, sem prejuízo de sua remuneração. (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)
>
> § 2º Para o fim de compatibilizar as atividades desenvolvidas pela empregada gestante na forma do § 1º deste artigo, o empregador poderá, respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e as condições pessoais da gestante para o seu exercício, alterar as funções por ela exercidas, sem prejuízo de sua remuneração integral e assegurada a retomada da função anteriormente exercida, quando retornar ao trabalho presencial. (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)
>
> § 3º Salvo se o empregador optar por manter o exercício das suas atividades nos termos do § 1º deste artigo, a empregada gestante deverá retornar à atividade presencial nas seguintes hipóteses: (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)
>
> I - após o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2; (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)

[88] BRASIL. Lei 14.151, de 12 de março de 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm. Visitado em: 01 de junho de 2022.

> II - após sua vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2, a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa a imunização; (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)
>
> III - mediante o exercício de legítima opção individual pela não vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2 que lhe tiver sido disponibilizada, conforme o calendário divulgado pela autoridade de saúde e mediante o termo de responsabilidade de que trata o § 6º deste artigo; (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)
>
> IV - (VETADO). (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)
>
> § 4º (VETADO). (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)
>
> § 5º (VETADO). (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)
>
> § 6º Na hipótese de que trata o inciso III do § 3º deste artigo, a empregada gestante deverá assinar termo de responsabilidade e de livre consentimento para exercício do trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)
>
> § 7º O exercício da opção a que se refere o inciso III do § 3º deste artigo é uma expressão do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual, e não poderá ser imposta à gestante que fizer a escolha pela não vacinação qualquer restrição de direitos em razãodela. (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)
>
> Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. ”

Quanto à proteção à maternidade e ao nascituro vemos que:

> “Com efeito, a importância da proteção à maternidade e ao nascituro em nosso ordenamento jurídico encontra pilares na Convenção n° 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essa relevante garantia de caráter social, ao conceber a estabilidade provisória à empregada gestante, encontra-se igualmente consubstanciada no artigo 10, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição de 1988. Portanto, a proteção da maternidade representa irrefutável arcabouço protetivo normativo.”[89]

[89] CALCINI, Ricardo; CARVALHO, Aurea Maria de. Afastamento da empregada gestante sob a ótica da Lei 14.151/2021. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-mai-20/pratica-trabalhista-afastamento-empregada-gestante-otica-lei-141512021. Visitado em: 03 de junho de 2022.

Além disso, o art. 201, inciso II e art. 227, caput, ambos da Constituição Federal, dão amparo à proteção a gestante e ao nascituro. Não obstante, a Súmula 144 do Tribunal Superiordo Trabalho (TST) reforça essa proteção, apontando o respeito à dignidade da pessoa humana.

> "**Art. 201.** A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019) (...)
>
> (...)**II** - proteção à maternidade, especialmente à gestante; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)"[90]
>
> "**Art. 227.** É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)"[91]

O conflito começa quando a lei não apresenta soluções para situação onde o trabalho que seria exercido, não pode ser realizado de forma remota, o que causa um desequilíbrio contratual caso o empregador tenha que manter a remuneração sem o funcionário exercer o labor.

A situação se agrava ainda mais quando mais de dois terços da população brasileira trabalha no setor terciário (serviços).

> "O levantamento faz parte da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, no segundo trimestre do ano passado. O estudo aponta que mais de dois terços (67,7%) da população ocupada trabalhava no setor terciário (serviços), 14,2% na indústria, 10,4% no setor primário

[90] BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
[91] BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

> (agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura) e 7,7% atuavam na construção"[92]

Segundo o professor José Afonso Mazzon[93] "As análises da PNAD evidenciam que se mantém a tendência da expansão da participação no mercado de trabalho do setor terciário (serviços) em detrimento dos demais setores". Enquanto isso, a lei 14.151 de 2021, não apresenta uma solução para as trabalhadoras gestantes que são da área de serviços, seja por ter o legislador se esquecido de tratar sobre ou simplesmente se recusou a enfrentar este tema.

No meio da ausência do Estado para regular essa situação catastrófica, em plena pandemia de proporção mundial, devemos rever o que a Constituição Federal de 1988 diz em seu artigo 6º.

> "Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015)
>
> Parágrafo único. Todo brasileiro em situação de vulnerabilidade social terá direito a uma renda básica familiar, garantida pelo poder público em programa permanente de transferência de renda, cujas normas e requisitos de acesso serão determinados em lei, observada a legislação fiscal e orçamentária (Incluído pela Emenda Constitucional nº 114, de 2021) "[94]

Outra questão intrigante desta lei é que ela prevê que a gestante não terá prejuízo em sua remuneração, entretanto, não especifica se esta remuneração contaria com os custos relacionados aos direitos trabalhistas, além de ser omissa em explicar quem seria responsável pelos custos. Frente a esta grave questão várias ações foram ajuizadas pelos empregadores, com o objetivo de obrigar que o Estado, através do Instituto Nacional de Seguro Social – INSS enquadre como

---

[92] Setor de serviços é o que mais emprega no Brasil, segundo o IBGE. 2017. Disponível em: https://www.sescapldr.com.br/imprensa/novidades/17-1-2017/setor-de-servicos-e-o-que-mais-emprega-no-brasil--segundo-o-ibge. Visitado em: 01 de junho de 2022.

[93] MAZZON, José Afonso. 40 anos do Programa de Alimentação do Trabalhador *Conquistas e desafios da política nutricional com foco em desenvolvimento econômico sócia.* Edição 1ª, 2016.

[94] BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Art. 6º.

salário maternidade os valores pagos às empregadas gestantes afastados por força da Lei 14.151/2021.

Segundo o Juiz do Trabalho Flávio Luiz da Costa, em entrevista ao portal do Centro Universitário Tiradentes (Unit Alagoas) sobre a Lei 14.151:

> "A partir do momento em que o legislador reconhece que o estado gravídico é uma condição de risco, essa circunstância atrai para o Estado o ônus de proteger esse referido grupo vulnerável para que a finalidadeda norma se concretize.
>
> Nesse cenário, não se trata de aplicação de banco de horas, antecipaçãode férias, licença remunerada, redução proporcional de jornada e salário, e nem de suspensão de contrato de trabalho, uma vez que ela visa tão somente o afastamento do trabalho presencial da gestante para que em "home office" continue a prestação de seus serviços normalmente enquanto não entrar de licença maternidade.(...)
>
> (...) em caso de negativa do INSS, recomenda-se que as empresas continuem pagando a remuneração para evitar que a empregada fique no limbo em um momento de tamanha vulnerabilidade. Mas podem imediatamente adotar medidas judiciais cabíveis para que o Estado seja declarado o responsável por tais parcelas (o que poderá ser feito mediante compensação tributária no futuro)."

Quando analisamos decisões recentes, vemos que tanto a Justiça Federal do Rio de Janeiro quanto à de São Paulo, determinaram recentemente que o INSS arque com o salário de gestantes impossibilitadas de realizar trabalho remoto.[95]

> "No processo julgado pela 14ª Vara Cível Federal de São Paulo, a reclamante declarou que os artigos 196, 201, inciso II, e 227 da Constituição Federal estabelecem que é dever do Estado garantir o direito a vida, maternidade, gestante e ao nascituro.
>
> Invocou, ainda, o artigo 4º, §8º, da Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho Relativa ao Amparo à Maternidade, incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto nº 10.088/2019, que diz que *"em hipótese alguma, deve o empregador ser*

[95] LOPES, Araidne. INSS é obrigado a pagar salário a gestantes afastadas na pandemia da Covid-19. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-set-26/lopes-inss-pagar-salario-gestantes-afastadas-pandemia#:~:text=INSS%20%C3%A9%20obrigado%20a%20pagar,na%20pandemia%20da%20Covid%2D19&text=A%20Lei%2014.151%2F21%2C%20de,sem%20preju%C3%ADzo%20de%20sua%20remunera%C3%A7%C3%A3o. Visitado em: 01 de maio de 2022

> *tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega".*
>
> Por fim, pleiteou a concessão do salário-maternidade às empregadas gestantes afastadas em razão da atual pandemia da Covid-19 e a possibilidade de compensação do salário-maternidade com as contribuições previdenciárias.
>
> Na decisão, a juíza deferiu a tutela de urgência, fundamentando que *"no caso em tela, em que vigora determinação legal de que não haverá prejuízo dos vencimentos para a empregada gestante, pelo afastamento das suas atividades profissionais, em razão do risco à gravidez (artigo 1º, L. 14.151/2021), não pode a empregadora ser obrigada a arcar com tais encargos, na impossibilidade do exercício da profissão ocasionada pela crise emergencial de saúde pública".*
>
> E finalizou, concluindo que *"(...) a pessoa jurídica autora deve pagar a remuneração prevista no contrato de trabalho em vigor, diretamente às suas empregadas gestantes, assumindo tais pagamentos, extraordinariamente, a natureza de salário-maternidade, cabendo ao réu-INSS a responsabilidade final pelos pagamentos, por meio da compensação com as contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos".*"[96]

Portanto, é possível observar que a situação onde é evidente que a trabalhadora não poderá exercer os serviços remotamente, está embasando decisões judiciais. Isso só ocorredevido à falha do legislador em abordar esse problema tão grave devido à pandemia e tão comum, tendo em vista a grande quantidade de trabalhadoras na área de serviços, sendo esta difícil de adaptar ao teletrabalho.

[96] LOPES, op. Cit. 2021

Conclusão

A pandemia da Covid-19 transformou o mundo e isso não exclui o trabalho. Com as medidas tomadas para prevenir a propagação do coronavírus, os trabalhadores tiveram que se adaptar a nova realidade e a trabalhadora, em específico, teve que enfrentar mais esse desafio que sobrea carregaram e exigiram demais da mesma. Enquanto isso, o empregador sofreu com a grave crise econômica que a pandemia causou, mas em muitas situações o teletrabalho foi um ponto positivo para este, principalmente com o corte de gastos que diversas empresas tiveram, como transporte, energia, alimentação de seus funcionários, transferindo parte desses custos para os empregados. Além disso, o empregador se eximiu da responsabilidade quanto às questões de doenças e acidentes de trabalho, pois era apenas necessário que este explicasse expressa e ostensivamente as medidas de prevenção para evitar tais problemas, conforme o texto do art. 75-E da CLT, embora isso não seja nossa opinião.

Em meio a tantas dificuldades, a trabalhadora teve o desafio de separar o ambiente de trabalho do ambiente doméstico com o teletrabalho, e isso lhe causou vários problemas no desempenho de seu trabalho, reduzindo a produtividade. Além disso, o acúmulo de funções domésticas com o ofício causou numerosos problemas de saúde na mulher que trabalha em home office. A situação é agravada quando esta tem filhos novos ou alguém pelo o qual é responsável pelo cuidado. Quanto às mães trabalhadoras, ficou evidente que estas foram as que mais sofreram para se adaptar, isso ocorreu devido a demanda de atenção aos seus filhos – que também tiveram que ficar em casa, levando em consideração que no curso da pandemia as escolas pararam ou adotaram o ensino a distância (o que é público e notório) –, no curso do expediente funcional, cumulado com o expediente doméstico. Dessa forma, ficou explícito como a desigualdade de gênero e o patriarcalismo são coisas enraizadas na cultura brasileira, tendo em vista que a maioria dos homens não tiveram esse acréscimo de responsabilidades, muitas vezes em detrimento de suas companheiras – quando um casal – que arcaram com as demandas domésticas e familiares.

Entendermos o porquê da trabalhadora ter sido mais impactada para se adaptar ao teletrabalho na pandemia é importante, para facilitar o desenvolvimento de políticas públicas que promovam a igualdade de gênero e auxiliem nesta transição, que a princípio foi feita de forma brusca e violenta para evitar a estagnação econômica. A superação dos problemas apresentados é

de vital importância para a inclusão de gênero e a proteção da trabalhadora, que, como demonstrado, sentiu os impactos do teletrabalho em sua saúde física e mental. Dispensável dizer que a Constituição Federal não faz distinção de gênero, cor ou raça. Portanto, não se justifica tudo isso com a mulher trabalhadora.

Foi visto que o Estado brasileiro tentou apresentar políticas públicas para amortecer os danos que a pandemia causou na trabalhadora, entretanto, ficou demonstrado que as tentativas foram vagas e sem profundidade, apenas alcançando a superfície do problema. Quando comparado a outros países, principalmente europeus, o Brasil está estagnado na inovação jurídica, ainda não tendo previsão legal de direitos como o da desconexão, que são de extrema relevância para o tema.

Quanto aos objetivos traçados, ficou demonstrado como as trabalhadoras tiveram mais dificuldade em se adaptarem ao regime de teletrabalho, explicando as causas e as consequências, principalmente na saúde delas. Não obstante, deixei evidente como a desigualdade de gênero, junto ao patriarcado, são fatores que agravam o problema tratado, sobrecarregando a trabalhadora com responsabilidades que poderiam ser compartilhadas, mas, culturalmente são atribuídas as mulheres.

Conclui-se, portanto, que a pandemia mudou o mundo como conhecíamos, não escapando disso as relações trabalhistas. Frente a uma grave crise financeira, que alavancou o desemprego e os preços dos bens de consumo, o trabalhador se viu cada vez mais afrontado em sua dignidade de pessoa humana, em decorrência da ofensa, ou melhor, descaso aos valores sociais do trabalho, que são fundamentais no estado democrático de direito. Enquanto isso, o setor patronal teve ganhos incontestáveis, inclusive nos serviços públicos, a exemplo do Estado de Alagoas que teve lucros em razão da sua adaptação da atividade administrativa ao teletrabalho.

Conforme a história da humanidade demonstra, o trabalho era considerado uma atividade desprezada, e salvo melhor juízo, parece que estamos voltando aos tempos de Aristóteles, onde o escravo tinha como papel, no âmbito doméstico, a obtenção de recursos para o seu senhor, sendo esta a realidade que o ser humano se depara – o escravo do capital.

Eis a escravidão atual, embora essa não seja a temática central do nosso estudo.

Referências

Afazeres domésticos dificultam home office para 64,5% das mulheres. Disponível em: https://www.diap.org.br/index.php/noticias/noticias/89972-afazeres-domesticos-dificultam-home-office-para-64-5-das-mulheres. Visitado em: 31 de maio de 2022.

Almeida, I.M 2020. Proteção da Saúde dos trabalhadores da saúde em tempos de COVID19 e resposta á pandemia. Disponível em: Revista Brasileira de saúde ocupacional, 45, e 17/ https://www.scielo.br/j/rbso/a/yyZ869N3cDZpLdsTJvNkvKb/?format=pdf&lang=pt. Visitado em: 31 de maio de 2022.

BARROSO, Luís Roberto. Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T, organizadora. Burnout: Quando o Trabalho Ameaça o Bem-Estar do Trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BOBBIO, Norberto. Teoria do Ordenamento Jurídico. 10 ed. Tradução de Maria Celeste Cordeiro Leite dos Santos. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999. Título original:Teoria dell ´ordenamento giuridico.

BRASIL. Constituição [1988]. Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em:13 de maio de 2022

_____. Lei 14.151, de 12 de março de 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm. Visitado em: 01 de junho de 2022.

_____. **Medida provisória** nº 927, de 22 de março de 2020. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 março.

CALCINI, Ricardo; CARVALHO, Aurea Maria de. Afastamento da empregada gestante sob a ótica da Lei 14.151/2021. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-mai-20/pratica-trabalhista-afastamento-empregada-gestante-otica-lei-141512021. Visitado em: 03 de junho de 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. CLT comparada e atualizada com a reforma trabalhista. São Paulo: Método, 2017.

CHILE. Ley núm. 21.220. Chile. Disponível em: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741&idParte=10110282&idVersion=2020-04-01. Visitado em: 03 de junho de 2022. Tradução nossa

CNI - Confederação Nacional da Indústria. Teletrabalho no Brasil e no Mundo Legislações Comparadas Estudo de Relações do Trabalho. 2020. Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Teletrabalho%20no%20Brasil%20e%20mundo.pdf. Visitado em: 03 de junho de 2022.

CNS. Conselho Nacional de Saúde. "Reduzir isolamento é crime contra a vida de trabalhadores e trabalhadoras", afirma conselheira do CNS em live do CES/RS. Disponível em: http://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/2307-reduzir-isolamento-e-crime-contra-a-vida-de-trabalhadores-e-trabalhadoras-afirma-conselheira-do-cns-em-live-do-ces-rs. Visitado em: 27 de maio de 2022

Cucinotta, D., & Vanelli, M. (2020). WHO Declares COVID-19: a pandemic. *Acta Bio Medica Atenei Parmensis* , *91* (1), 157-160. http://dx.doi.org/10.23750/abm.v91i1.9397

CUSTÓDIO, Jordana Coutinho; ARAÚJO, Rafaella Garcia de. O REGIME DE TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19: os reflexos no gênero feminino.

Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

DEJOURS, C. (1993) Pour une clinique de la médiation entre psychanalise et politique: la psychodynamique du travail. Revue Trans, 1993, p. 131-156. Montreal, Canadá.

DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampl..— São Paulo : LTr, 2017.

DEON, Rodrigo. Os impactos sociais diante do ressurgimento das idéias liberais, e a dignidade da pessoa humana, como limite à flexibilização do Direito do Trabalho. DireitoNet, São Paulo,04 fev. 2004. Disponível em: https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1452/Os-impactos-sociais-diante-do-ressurgimento-das-ideias-liberais-e-a-dignidade-da-pessoa-humana-como-limite-a-flexibilizacao-do-Direito-do-Trabalho (visitado em: 17 de maio de 2022)

Desafios enfrentados pelas organizações na implantação de projetos de segurança a saúde, no combate ao Covid-19. X Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção. Dezembro de 2020. Disponível em: https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/anais/arquivos/10222020_161018_5f91e41e7b616.pdf. Visitado em: 31 de maio de 2022.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho & Direito: O Trabalho á Distância e sua análise Jurídica em face aos Avanços Tecnológicos. Curitiba: Editora Juruá, 2014.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUELATO; Olívia de Quintana Figueiredo. Teletrabalho, Saúde e Segurança do Trabalho e Regulamentação Estatal: Pandemia, Aprendizados e Perspectivas Futuras. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 66, n. 102, jul./dez. 2020. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70553/Revista%20TRT-3%2C%20v.%2066%2C%20n.%20102-107-127.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Visitado em: 08 de junho de 2022.

FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B.: "La doble jornada femenina", en VV.AA (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., DIR.: *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades,* Pamplona (Aranzadi), 2006.

FRANÇA. Labor Chamber of the Cour de Cassation, N° de pourvoi: 99-42.727, de 2 de outubro de 2001. Disponível em: https://www. legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046319&fastReqId=1291121004&fastPos=1. Visitado em: 02 junho de 2022.

GIRÃO, I. C. C. Representações sociais de gênero: suporte para as novas formas de organização do trabalho. 2001. 130f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001

GOMES, Angela Maria de Castro, "Ideologia e Trabalho no Estado Novo": repensando o Estado Novo (org. PANDOLFI, Dulce), Rio de Janeiro: FGV, 1999.

"Governo de Alagoas economiza cerca de R$ 44 milhões". Disponível em: https://al1.com.br/informacao/noticias/55869/governo-de-alagoas-economiza-cerca-de-r-44-milhoes. Acesso em: 13 de maio de 2022

GRAU, Eros Roberto. A ordem econômica da Constituição de 1988.

https://cangurunews.com.br/mulheres-mercado-de-trabalho/. Visitado em: 17 de maio de 2022

https://diariodocomercio.com.br/gestao/burnout-cresce-entre-profissionais-mulheres/. Visitado em: 26 de maio de 2022

https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/dezembro-1/pesquisa-revela-desafios-

de-servidores-durante-trabalho-remoto-devido-a-pandemia (visitado em: 14 de maio de 2022)

https://mulheresnapandemia.sof.org.br/

https://outraspalavras.net/outrasmidias/pandemia-crise-do-cuidado-e-as-mulheres-exauridas/#:~:text=Falamos%20de%20uma%20crise%20de,mais%20estrutural%20da%20reprodu%C3%A7%C3%A3o%20social.&text=Chama%20muita%20aten%C3%A7%C3%A3o%20esse%20dado,Essa%20responsabilidade%20%C3%A9%20privatizada.

https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-entre-profissionais-de-saude (visitado em 17 de maio de 2022)

https://saolucascopacabana.com.br/pt/sobre-nos/blog/como-a-tripla-jornada-de-trabalho-esta-afetando-a-saude-das-mulheres. Visitado em: 17 de maio de 2022

https://valorinveste.globo.com/mercados/renda-variavel/empresas/noticia/2021/05/26/lucro-das-operadoras-de-planos-de-saude-tem-alta-de-495percent-em-2020.ghtml. Visitado em: 17 de maio de 2022

https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/women-at-work-global-outlook.html. Visitado em: 26 de maio de 2022

https://www.brasildefatodf.com.br/2022/03/31/mulheres-dedicam-quase-10-horas-a-mais-que-homens-em-trabalhos-domesticos-no-df. Visistado em: 26 de maio de 2022

https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19#:~:text=Em%2031%20de%20dezembro%20de,identificada%20antes%20em%20seres%20humanos. (visitado em: 02/05/2022)

LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. Trabalho e Subjetividade: O olhar da Psicodinâmica do Trabalho. Disponível em: https://www.al.sp.gov.br/StaticFile/ilp/cursodegestaolegislativatrabalhoesubjetividade.html#:~:text=Uma%20das%20descobertas%20mais%20importantes,e%20constrangimentos%20ligados%20ao%20trabalho. Visitado em: 05 de junho de 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LEITE, Ygor Geann dos Santos Leite et al. Desafios enfrentados pelas organizações na implementação de projetos de segurança a saúde, no combate ao Covid-19. In: Anais - XCongresso Brasileiro de Engenharia de Produção, p. 01-10, 2020. Disponível em:

https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/anais/arquivos/10222020_161018_5f91e41e7b616.pdf. Visita em: 25 de maio 2022.

Leme, V. (2020). *Ministério Público do Trabalho analisa morte de doméstica no RJ após patroa ter coronavírus* . BBC Brasil. Recuperado em 04 de maio de 2022, de https://www.bbc.com/portuguese/brasil-51982465

LOPES, Araidne. INSS é obrigado a pagar salário a gestantes afastadas na pandemia da Covid-19. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-set-26/lopes-inss-pagar-salario-gestantes-afastadas-pandemia#:~:text=INSS%20%C3%A9%20obrigado%20a%20pagar,na%20pandemia%20da%20Covid%2D19&text=A%20Lei%2014.151%2F21%2C%20de,sem%20preju%C3%ADzo%20de%20sua%20remunera%C3%A7%C3%A3o. Visitado em: 01 de maio de 2022

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. Caderno de Administração, v. 28, 5 jun. 2020. Disponível em: https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139. Visitadoem: 25 de maio de 2022.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; MANUS, Ruth Olivier Moreira. A consolidação do teletrabalho em tempos de pandemia e seus efeitos nas condições de trabalho e na saúde do trabalhador. Direito à desconexão e repercussões. Rev. Trib. Trab. 2. Reg., São Paulo, n. 26, 2021

MARQUES, Rafael da Silva. CLT Comentada Pelos Juízes da 4ª Região. 3ª Edição. Artigos75-A a 75-E. Disponível em: https://vlex.com.br/vid/artigos-75-a-75-748984997. Visitado em:07 de junho de 2022.

MAZZON, José Afonso. 40 anos do Programa de Alimentação do Trabalhador
Conquistas e desafios da política nutricional com foco em desenvolvimento econômico sócia. Edição 1ª, 2016.

MELO, Kelly Cristhie Rocha de. Os impactos do home office na vida das mulheres trabalhadoras antes e durante a pandemia de COVID-19, no Brasil: uma revisão sistemática da literature. 2021. Disponível em: https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33656/4/ImpactosHomeOffice.pdf. Visitado em: 31 de maio de 2022.

MINODA, Dalva de Sousa; GROSSI, Marcia Gorett Ribeiro; FONSECA, Renata Gadoni Porto. Impacto da Pandemia do Covid-19 na educação: reflexo na vida das famílias. Teoria e Prática da Educação, v. 23, n.3, p. 150-170, Setembro/Dezembro,2020. Disponível em: https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/TeorPratEduc/article/view/53672/751375151438.
Visitado em: 26 de maio de 2022.

MORAES, Rodrigo Fracalossi de. Prevenindo conflitos sociais e violentos em tempos de pandemia: garantia da renda, manutenção da saúde mental e comunicação efetiva. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) Rio de Janeiro: Ipea, 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200403_nt_diest_n_27.pdf.
Acesso em 16 nov. 2021.

Nilles, J. (1975), "*Telecommunications and organizational decentralization*", IEEE Transactions on Communications, Vol. 23 No. 10, pp. 1142-1147.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. As normas da OIT e a COVID-19 (coronavírus). 23 de março de 2020. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_745248.pdf. Visitado em: 30 de maio de 2022.

_____. General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization" de 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf . Visitado em: 31 de maio de 2022.

_____. Parágrafo 8 da the Medical Care and Sickness Benefits Recommendation, 1969 (Nº 134). Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R134. Visistado em: 30 de maio de 2022

_____. Parágrafo 19 da Recomendação Nº 165. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm. Visitado em 30 de maio de 2022.

_____. Parágrafo 23(1) e (2) da Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família, 1981 (Nº 165). Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm. Visitado em 30 de maio de 2022.

_____. Promoting Employment and Decente Work in a Changing Landscape. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf. Visitado em: 31 de maio de 2022

OKIN, Susan Moller. O multiculturalismo é ruim para as mulheres?. Revista Brasileira de Ciência Política, v. 4, p. 364, 2010.

PARRA, Manuel Luque; CAMARGO R., Andrés. Teleworking and labor conditions conclusions. 2017. Disponível em: https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/Top+10+conclussions.pdf/b1f2a587-cb95-5f62-f03e-67faae45a532. Visitado em: 03 de junho de 2022.

PETERSEN, Anne Helen. 2021. Não aguento mais não aguentar mais: como os millenials se tornaram a geração do burnout. Casa dos Livros Editora, Título Original: Can't even: How Millennials Became the Burnout Generation. Tradução de Giu Alonso. Rio de Janeiro: HaperCollins Brasil, 2021

Quintão, V. ., Barros Valença, N., & da Silva Faceira, L. (2021). Mulher, Trabalho e teletrabalho: reflexões e provocações. *Serviço Social Em Debate*, *4*(1). Recuperado de https://revista.uemg.br/index.php/serv-soc-debate/article/view/5592. Acesso em: 22 de maio de 2022.

SANTOS, Boaventura de Sousa. A cruel pedagogia do vírus. Coimbra: Almedina, 2020. Página 4. E-book. Disponível em: https://www.abennacional.org. br/site/wp-content/uploads/2020/04/Livro_Boaventura.pdf. Acesso em: 18 de maio de 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001, p. 26.

SBARDELLA, Carla Cristina. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: SÍNDROME DE BURNOUT/ESCALAD E BURNOUT EM MULHERES MÃES QUE ESTÃO EM HOME OFFICE. Universidade do Sul de Santa Catarina. Disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/21216/1/Burnout%20em%20mulheres%20m%C3%A3es%20que%20est%C3%A3o%20em%20home%20office_CCSb.pdf. Visitado em: 27 de maio de 2022.

SCHMITZ, José Carlos. A DIGNIDADE HUMANA, O VALOR SOCIAL DO TRABALHO E APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL. Revista Jurídica – CCJ ISSN 1982-4858 v. 16, nº. 32

Setor de serviços é o que mais emprega no Brasil, segundo o IBGE. 2017. Disponível em: https://www.sescapldr.com.br/imprensa/novidades/17-1-2017/setor-de-servicos-e-o-que-mais-emprega-no-brasil--segundo-o-ibge. Visitado em: 01 de junho de 2022.

SU, Amy Jen. Finding Balance as a Dual-Career Couple. Work-Life Balance. 29 de julho de 2019. Disponível em: https://hbr.org/2019/07/finding-balance-as-a-dual-career-couple. Acesso em: 22 de maio de 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Especial teletrabalho: o trabalho onde você estiver. Brasília, 28 mar. 2020. Disponível em http://www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=Como%20fazer%20o%20controle%20da,extras%2C%20adi cionais%20noturno%2C%20etc. Visitado em: 06 de junho de 2022.