

OS IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DA UTILIZAÇÃO DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA NO TRABALHO DA MULHER

Vanessa Rocha Ferreira¹
Kaio do Nascimento Rodrigues²

Resumo: O Texto se propõe a analisar os impactos da utilização do Teletrabalho durante a Pandemia da Covid-19 no trabalho da mulher. Além disso, objetiva discutir os elementos característicos dessa espécie de trabalho e as adaptações temporárias implementadas pela Medida Provisória nº 927/20, a fim de diagnosticar como a flexibilização trazida por ela atingiu os trabalhadores em geral, e principalmente as mulheres, e como essas circunstâncias reforçam a precarização do trabalho. Trata-se de pesquisa exploratória e de análise qualitativa, que utiliza o método dedutivo, aplicando a técnica de pesquisa bibliográfica, normativa e documental, para atingir o propósito do estudo. A princípio, apresenta-se os principais elementos que constituem o Teletrabalho. Em seguida, ele é analisado a partir dos ajustes provenientes da Medida Provisória nº 927/20. Posteriormente, discute-se como os trabalhadores foram impactados pelas flexibilizações trazidas pela

¹ Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca (Espanha). Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia (UNAMA/PA), Professora da Graduação e Mestrado do Curso de Direito do Centro Universitário do Pará (CESUPA). Coordenadora do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente do CESUPA, com registro no Diretório dos Grupos de Pesquisa do CNPq. Auditora do Tribunal de Contas do Estado do Pará (TCE/PA).

E-mail: vanessarochaf@gmail.com.

Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-5997-3198>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8565252837284537>

² Bacharelando em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA) e Membro do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente (CESUPA/CNPq).

E-mail: kaionrs1@gmail.com

Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-3194-283X>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0542679295893164>

mencionada Medida Provisória, especialmente as mulheres foram atingidas com mais intensidade nesse contexto. Ao final, o estudo evidencia que a utilização do Teletrabalho durante a pandemia agravou o problema da divisão sexual das atividades domésticas, e justifica a necessidade da implementação de políticas públicas para proporcionar mais equidade entre os gêneros no âmbito doméstico, minimizar a discriminação e propiciar o bem estar social.

Palavras-chave: Teletrabalho. Pandemia. Precarização do trabalho da mulher. Divisão sexual do trabalho. Igualdade de gênero.

THE PSYCHOSOCIAL IMPACTS OF THE USE OF TELEWORK DURING PANDEMIC ON WOMEN'S WORK

Abstract: The Text proposes to analyze the impacts of the use of Telework during the Covid-19 Pandemic on women's work. In addition, it aims to discuss the characteristic elements of this type of work and the temporary adaptations implemented by Provisional Measure No. 927/20, in order to diagnose how the flexibility brought by it reached workers in general, and especially women, and how these circumstances reinforce job insecurity. It is exploratory research and qualitative analysis, which uses the deductive method, applying the technique of bibliographic, normative and documentary research, to achieve the purpose of the study. At first, the main elements that constitute Telework are presented. Then, it is analyzed from the adjustments arising from Provisional Measure No. 927/20. Subsequently, it is discussed how workers were impacted by the flexibility brought about by the aforementioned Provisional Measure, especially women were hit more intensely in this context. In the end, the study shows that the use of Telework during the pandemic aggravated the problem of the sexual division of domestic activities, and justifies the need to implement public policies to provide more equity between genders in the domestic sphere, minimize discrimination and provide social well-being.

Keywords: Telework. Pandemic. Precarious work for women. Sexual division of labor. Gender equality.

Introdução

Na evolução histórica da humanidade, as relações sociais e laborais foram se transformando, e juntamente com elas, a forma como o trabalho era prestado. Esse processo se intensificou no início do século XXI, devido ao avanço tecnológico, que permitiu a imersão de eletroeletrônicos nas relações de trabalho para auxiliar e acelerar a prestação de serviços. Esse progresso propiciou o surgimento de uma nova modalidade de trabalho: o Teletrabalho.

Atualmente, o contexto mundial é marcado por uma Pandemia, desencadeada pela Covid-19 (Coronavírus). No Brasil, houve um grande esforço normativo a fim de regular as relações de trabalho nesse período e amenizar os efeitos das recomendações de isolamento social, necessárias para diminuir a propagação do vírus, destacando-se a promulgação da Medida Provisória (MP) nº 927/20.

Essa MP, que dispôs sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do Estado de Calamidade Pública decorrente da Pandemia, buscou adaptar os ambientes e meios de trabalho nesse período, o que possibilitou a intensificação da utilização do Teletrabalho. Tal circunstância trouxe diversas consequências para a sociedade brasileira, impactando principalmente nas mulheres que acumulam diversas atividades

A partir desse cenário, surge o seguinte problema: como o uso do Teletrabalho durante a Pandemia da Covid-19 impactou na saúde física e mental da mulher, uma vez que há uma sobrecarga, em decorrência da inexistência da divisão sexual do trabalho, fazendo com que ela precise conciliar atividades laborativas, afazeres domésticos e cuidados com filhos e/ou terceiros?

Objetiva-se, por meio do método dedutivo, que utiliza a pesquisa bibliográfica e teórico-normativa, analisar os efeitos da utilização do Teletrabalho pelas mulheres durante a Pandemia, a fim de diagnosticar malefícios decorrentes da intensificação de seu uso. Busca-se também demonstrar como o regime de Teletrabalho foi adaptado durante a Pandemia da Covid-19, expor como ocorreu a precarização dessa forma de trabalho nesse período e diagnosticar como as mulheres brasileiras foram prejudicadas nesse contexto ao relatar o desgaste sofrido por elas devido à sobrecarga de responsabilidades, provenientes do acúmulo de tarefas.

O texto encontra-se dividido em cinco itens, sendo o primeiro esta introdução; o segundo aborda questões acerca do Teletrabalho, suas características e como ele era regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro antes da Pandemia; o terceiro apresenta as adaptações temporárias introduzidas pela promulgação da Medida Provisória nº 927/20 a essa espécie de trabalho; o quarto item evidencia como ocorreu a precarização do trabalho em decorrência da implementação da referida Medida Provisória; o quinto item discute os impactos sofridos no trabalho feminino. Por fim, o sexto e último item apresenta a conclusão deste estudo.

1 O teletrabalho

A chamada Terceira Revolução Industrial proporcionou a inclusão de novas tecnologias nas formas de trabalho, o que permitiu o estabelecimento do Teletrabalho no Brasil. Essa espécie foi introduzida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei nº 12.551/11, contudo somente foi regulamentada em 2017, com o

advento da Lei nº 13.467, que introduziu na CLT os artigos 75-A a 75-E, tratando da temática.

Segundo Garcia (2019), o Teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, realizada por meio de plataformas digitais, preponderantemente fora do estabelecimento do empregador, embora ambos mantenham contato por intermédio de recursos de telefonia ou eletrônicos. Entretanto, embora o labor seja realizado de forma remota, há a caracterização do vínculo empregatício, com base no art. 6º, parágrafo único, da CLT.

A promulgação da Lei nº 12.551/11 equiparou o trabalho feito na empresa e o realizado à distância, e ao adicionar o parágrafo único, assemelhou os efeitos das subordinações objetiva e estrutural à clássica (DELGADO, 2018).

Acerca da conceituação legal do teletrabalho, o art. 75-B, da CLT, dispõe que esse tipo de labor compreende a realização de um serviço por meio de tecnologias de informação e comunicação em um ambiente diverso do estabelecimento do empregador e que não se constitua como trabalho externo.

Leite (2019) assinalou que o Teletrabalho permite ao empregado exercer suas funções em vários locais, haja vista que somente é necessário que o serviço seja prestado em ambiente virtual. Por isso, não há a necessidade da vigilância direta e pessoal do empregador, e o acompanhamento dos empregados pode ser feito por meio de câmeras, sistemas de *logon* e *logoff*, relatórios, ligações etc.

É importante mencionar que a CLT, trouxe algumas regras que precisam ser observadas quando da realização do teletrabalho. O art. 75-C, da CLT, tratou acerca da transição entre o regime presencial e o Teletrabalho, exigindo que sejam estipuladas no contrato, as atividades que

serão desenvolvidas pelo empregado, bem como o mútuo consentimento para que ocorra a mudança do regime presencial para o telepresencial.

Uma vez realizada a modificação, o empregador pode determinar o retorno do empregado ao regime presencial, desde que seja respeitado o prazo de transição mínimo de 15 dias.–

O art. 75-D, da CLT, destaca que a responsabilidade pela infraestrutura e pelo fornecimento e manutenção dos equipamentos necessários para o labor, deve estar definida no contrato. Sobre o tema, destaca Garcia (2019) que tais instrumentos de trabalho não integram a remuneração do trabalhador, não podendo ser descontadas.

Convém mencionar ainda o que dispõe o art. 75-E da CLT acerca do meio ambiente laboral do teletrabalhador, pois determinou que o empregador deverá instruir, expressa e ostensivamente, os seus empregados para evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo o empregado assinar um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Sobre o tema, enfatiza Delgado (2018) que o empregador é responsável por instruir seus empregados para prevenir doenças e acidentes em decorrência das tarefas estipuladas.

Esses aspectos constituem a forma como o Teletrabalho é compreendido pela CLT. No próximo item, ele será apresentado conforme as adaptações provenientes da Medida Provisória nº 927/20.

2 O teletrabalho no cenário pandêmico

Em 2020, o mundo presenciou uma Pandemia em decorrência da disseminação da Covid-19. Nesse contexto, o Governo Brasileiro adotou medidas de segurança para conter a propagação do vírus,

a principal foi o “isolamento social”. Essa providência gerou abalos econômicos e sociais em virtude da impossibilidade do livre deslocamento das pessoas. Por isso, foram promulgadas MP para regular o âmbito do trabalho nesse período e minimizar os prejuízos, a exemplo da MP nº 927/20. Esta MP recebeu destaque por regulamentar adaptações ao regramento legal da utilização do Teletrabalho, em seu art. 4º.

Fonseca e Sales (2020) apontam que o artigo 4º, caput, da MP nº 927/20, flexibilizou a regulamentação da Lei nº 13.467/17 ao dispensar a necessidade de acordos e contratos tanto individuais quanto coletivos para o estabelecimento do Teletrabalho e não exigir o registro prévio da alteração contratual. Assim, a conversão tanto do regime de trabalho presencial para o Teletrabalho quanto o retorno ao *status quo* passou a estar condicionada somente a vontade do empregador.

Em seguida, o art. 4º, §1º, da MP nº 927/20, estabeleceu uma definição ao Teletrabalho, que agrega consigo as noções de Teletrabalho, de “trabalho remoto” e “trabalho a distância”. Por isso, é necessária uma análise sobre os alcances técnicos dos termos a fim de esclarecê-los e delimitar o objeto analisado na pesquisa.

Delgado (2018) leciona que o trabalho remoto ou à distância é um gênero, do qual são espécies o trabalho domiciliar tradicional, o *home office* e o Teletrabalho. O trabalho domiciliar tradicional está abrangido pelo labor tradicional exercido pelas costureiras, doceiras etc., que desde sua origem pode ser concebido no ambiente domiciliar. O *home office* consiste em um labor realizado em domicílio, por meio de plataformas digitais e eletroeletrônicos que possibilitem seu exercício virtualmente. O Teletrabalho é um modelo similar ao *home office*, entretanto, ele não é restrito ao lar e pode ser executado em diversos locais, como salas de escritório.

Embora o *home office* seja compreendido pela MP nº 927/20 dentro da noção de Teletrabalho, ambos são distintos. Na Pandemia, o *home office* foi tecnicamente a espécie amplamente utilizada, haja vista que o trabalho remoto foi realizado no ambiente doméstico. Por isso, é importante destacar que a pesquisa utilizou como objeto de análise o *home office*, devido a especificidade técnica do termo.

O art. 4º, §2º, da MP nº 927/20, estabeleceu um prazo de 48h para a transição entre o trabalho presencial e o Teletrabalho, devendo o empregado ser notificado sobre a mudança, por meio eletrônico ou escrito. Souza Júnior et. al. (2020) alegam que esse prazo de transição reduzido visa atender a urgência necessária durante o período da Pandemia.

Acerca do que dispõe o §3º, do art. 4º da MP nº 927/20, ou seja, sobre a responsabilização pelo custo da infraestrutura e equipamentos, a MP acertadamente determinou que caso o empregado não tenha como arcar com esse ônus, o empregador deverá fazê-lo. Sobre o tema, Sturmer e Fincato (2020) esclarecem que caso os Teletrabalhadores não possuam acesso aos equipamentos, estes devem ser disponibilizados pelo empregador em regime de comodato.

Caso, empregador e empregado não disponham dos equipamentos, o trabalho será inviável e por isso o período da jornada será computado como tempo à disposição do empregador.

É importante mencionar ainda que, a depender do caso concreto, o empregador também poderá ser incumbido de custear o aumento das cobranças sobre os serviços de infraestrutura, como luz, internet etc.

3 Os impactos do teletrabalho sobre os empregados

No decurso da Pandemia, os Teletrabalhadores vivenciaram uma realidade marcada pela diminuição na quantidade de interações interpessoais e horas de trabalho solitárias, o que resultou em vários efeitos negativos a saúde física e psicológica deles.

O G1 (2020) registrou que devido a utilização do *home office* houve o aumento dos níveis de ansiedade e estresse nos trabalhadores. Essas circunstâncias foram desencadeadas por fatores, como a falta de interação com os colegas de trabalho e o medo de perder o emprego.

A Folha de São Paulo (2020) relatou que essa circunstância foi agravada devido ao receio pelo risco de contaminação, pela adaptação à nova forma de trabalho e ao acúmulo de tarefas.

Conforme a Revista EBS (2020), elementos como a ansiedade, estresse, pressão e confinamento podem desencadear patologias mais graves, como a depressão, a síndrome do pânico e *Burnout*, que representa o auge do esgotamento psicológico. Entretanto, esses quadros podem ser mitigados por meio de políticas de *compliance*. Essa medida seria capaz de tratar as necessidades dos trabalhadores por meio de providências que adotem momentos de interação e aulas virtuais que proporcionem exercícios de relaxamento.

Além disso, as causas relacionadas ao trabalho também contribuíram para o desgaste das pessoas. Nessa perspectiva, Borge (2020) assinala a ocorrência de altas produtividades e o aumento das demandas durante a Pandemia, baseado em pesquisa realizada pela consultoria de recrutamento Talenses em parceria com a Fundação Dom Cabral.

Aprígio (2020) relata o mesmo aumento de produção e requisições de trabalho, contudo destacou que os empregados não tiveram

o devido acesso aos direitos e assistência que necessitaram, baseado em levantamento realizado pelo Banco Original em parceria com a consultoria 4CO.

Ademais, a MP nº 927/20 também foi responsável por gerar prejuízos aos trabalhadores, haja vista que flexibilizou a regulamentação do Teletrabalho, prevista na Lei nº 13.467/17. Oliveira et. al (2020) indicaram três pontos importantes que prejudicaram o bem estar dos trabalhadores, a saber: a comunicação entre empregador e empregado após o término do horário de trabalho, a celeridade na adaptação dos indivíduos ao Teletrabalho e o assédio moral.

Acerca da possibilidade de comunicação realizada fora do período da jornada de trabalho, como o §5º, do art. 4º da MP nº 927/20, permitiu que não fosse considerada como tempo à disposição, exceto se expressamente previsto, isso pode, de acordo com Oliveira et. al (2020) prejudicar a saúde dos empregados ao deixá-los vulneráveis a excessos de cobranças e ao desrespeito ao período de descanso, pois é evidente que o após o horário do expediente, o diálogo frequente entre empregador e empregado propicia uma violação ao direito à desconexão do trabalhador, que embora não esteja expressamente previsto na legislação brasileira, pode ser extraído de direitos já positivados na CRFB/88, a exemplo do direito ao lazer (SCALZILLI, 2020).

Nesse sentido, Ferreira et al. (2020, p. 449) evidenciam que o direito a desconexão do empregado, pode ser entendido “[...] como medida hábil para preservar os direitos fundamentais ao lazer, repouso semanal remunerado, saúde, limitação de jornada de trabalho e férias, previstos nos artigos 6º e 7º da CRFB/88”.

É pertinente destacar que essa violação poderia ser extinta por meio da aprovação Projeto de Lei 4.044/2020, que ao regu-

lamentar o direito a desconexão prevê que o empregador não poderá manter contato com o empregado após o término do horário de trabalho e somente serão admitidas hipóteses que exceção que versem sobre casos fortuitos ou de força maior. Essas ressalvas somente serão válidas se celebradas em acordos ou convenções coletivas e o tempo de trabalho será considerado como horas extras remuneradas.

Outrossim, Deste e Pacheco (2020) demonstram que vários empregados estavam despreparados e não adquiriram o treinamento necessário para a transição abrupta de regime de trabalho. Ademais, os trabalhadores também não receberam os instrumentos tecnológicos para o desempenho do labor e não houveram alterações contratuais referentes ao estabelecimento do trabalho remoto.

Na Pandemia, o DataSenado realizou uma pesquisa e demonstrou que 57% dos entrevistados estão utilizando seus próprios equipamentos para trabalhar, 68% não receberam auxílio financeiro da empresa para a compra de maquinário e 90% concordam que a empresa deva fornecer tais objetos. O estudo destacou que as maiores dificuldades para trabalhar são em razão da falta de *internet* apropriada (22%) e de eletroeletrônicos adequados (16%).

O último aspecto evidenciado foi o assédio moral por competência. Oliveira, Oliveira e Moreira de Moraes (2020) e Deste e Pacheco (2020) observaram esse malefício a partir da exigência de mais produtividade e atribuição de metas mais complexas. Isso ocorreu devido a crença dos empregadores que o fato do empregado estar em casa permitiria a ele mais condições de atender e cumprir as demandas. Em virtude disso, houve uma sobrecarga dos empregados por conta do excesso de atribuições.

Conforme o Diário do Grande ABC (2020), há indivíduos que trabalharam cerca de 12 a 15 horas diárias para cumprir suas obrigações em decorrência do Teletrabalho. Em razão disso, uma pesquisa do DataSenado apontou que 82% dos entrevistados concordam com o pagamento de horas extras caso a jornada exceda a 8 horas diárias.

Portanto, é notório que nesse período o isolamento social, o aumento de demandas de trabalho, de produtividade e as flexibilizações trazidas pela MP nº 927/20 foram fatores que contribuíram significativamente para reforçar a precarização do trabalho e prejudicar a saúde das pessoas, tendo em vista que os trabalhadores não estavam protegidos adequadamente pelos seus direitos.

4 Os impactos psicossociais sofridos pelas mulheres

Historicamente, as mulheres sempre foram discriminadas, por isso a luta por igualdade de gênero é constante na sociedade moderna. Nesse aspecto, o art. 5º da CRFB/88 foi responsável por tratar a desigualdade no Brasil. Ao longo do tempo, as diferenças entre os gêneros diminuíram, mas ainda são evidentes concepções que responsabilizam as mulheres pelas atividades domésticas e cuidado dos filhos.

Em 2018, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, feita pelo IBGE, apontou que atualmente as mulheres ainda são mais incumbidas de efetuar essas tarefas, indicou que a taxa de realização correspondia a 92,2% para as mulheres e 78,2% para os homens, e revelou que elas dedicam 21,3 horas por semana para isso, enquanto eles destinam 10,9 horas.

Em 2020, essa discriminação foi agravada na Pandemia da Covid-19. Nesse cenário, as mulheres foram prejudicadas com mais intensidade em razão da “tripla jornada de trabalho”. Esse fenômeno foi observado devido a acumulação de responsabilidades, provenientes do Teletrabalho, das atividades domésticas e cuidado dos filhos.

Segundo a revista Exame (2020), as circunstâncias da “tripla jornada de trabalho” contribuem para desencadear com mais frequência e intensidade nas mulheres quadros de esgotamento e patologias. Por isso, a saúde física e psicológica das mulheres foi potencialmente mais prejudicada quando comparada ao gênero masculino.

A “tripla jornada de trabalho” foi consolidada em consequência da inexistência da divisão sexual de trabalho sobre as tarefas do lar. Essa evidência é resquício de um processo histórico marcado pela imputação a mulher a responsabilidade pelas atividades reprodutivas, domésticas e cuidado dos filhos, enquanto a atribuição do homem estaria relacionada as tarefas produtivas e sustento do lar.

Esse entendimento pode ser observado na literatura de Rosa (2017), que aponta o processo de formação da divisão social e sexual do trabalho. A autora demonstra que a origem da discriminação sofrida pelas mulheres nos remonta ao momento de separação dos trabalhos reprodutivo e produtivo e, por conseguinte, a transformação da economia de subsistência para a monetária. Influenciadas pelo Capitalismo, essas transformações atingiram diretamente a divisão sexual social e do trabalho, e como resultado desse fenômeno as mulheres foram restringidas a atuar nas atividades domésticas e tornaram-se mais dependentes economicamente dos homens. Assim, as atividades produtivas se tornaram mais valoradas para a sociedade, em detrimento das atividades

reprodutivas, que não são remuneradas por estarem relacionadas a uma função biológica.

Esse processo foi consolidado durante séculos e atualmente seus resquícios podem ser verificados no contexto marcado pela coexistência do Teletrabalho e das tarefas domésticas. Nesse sentido, é válido destacar duas pesquisas que corroboram esse entendimento, realizadas por Sullivan e Lewis (2001) e Sullivan e Smithson (2007).

A primeira pesquisa, registrada por Sullivan e Lewis (2001), aponta que os gêneros masculino e feminino possuem diferentes compreensões entre a relação dos *Telehomeworkers* e o cumprimento das tarefas domésticas.

É válido destacar que o termo *Telehomeworkers* é atribuído a trabalhadores que desempenham funções similares ao *home office*, visto no Brasil. Entretanto, devido ao teor da MP nº 927/20 – que engloba a noção do *home office* no Teletrabalho, o *Telehomework*, Teletrabalho e *home office* serão tomados como semelhantes na presente pesquisa.

O resultado do primeiro estudo apontou que as distinções residem na perspectiva que as mulheres entendem que as atividades domésticas e maternas são principais e o Teletrabalho permitiria a conciliação das tarefas do lar às profissionais. Entretanto, os homens possuem a compreensão de que o Teletrabalho proporciona vantagens, como a ausência de deslocamento, e a proximidade ao lar, assim poderiam apenas auxiliar as esposas nas tarefas de casa.

A segunda pesquisa, realizada por Sullivan e Smithson (2007) demonstrou resultados semelhantes ao primeiro estudo.

Essa perspectiva também foi verificada durante a Pandemia, haja vista que as mulheres foram responsáveis por cumprir as obri-

gações do Teletrabalho e das tarefas do lar, enquanto os homens não foram responsáveis na mesma medida em que elas, com base nas alegações registradas pelo jornal NEXO (2020).

Os reflexos desse quadro podem ser vistos no abalo a produtividade do trabalho das mulheres. Garcia (2020) registrou que nesse período 40% das mulheres sem filhos e 52% das mulheres com filhos não concluíram seus artigos científicos. Entretanto, as produções acadêmicas do gênero masculino sofreram menos abalos, correspondentes a 20% aos homens sem filhos e 38% aos homens com filhos.

Os malefícios também foram observados no âmbito jurídico. Mena (2020) apontou que juízas, advogadas, promotoras e servidoras se desgastaram muito enquanto tentaram conciliar o trabalho e as tarefas de casa. Entretanto, o gênero masculino não demonstrou os mesmos prejuízos e apresentou significativa representatividade em *lives*, em detrimento a parcela feminina que estava ausente e atarefada.

Devido a esses fatores, a BBC News Brasil (2020) registrou que na Pandemia as mulheres enfrentaram grandes dificuldades para conciliar o Teletrabalho as atividades domésticas e tiveram medo de perder o emprego em razão da insensibilidade de empregadores e da ausência de políticas de *compliance* nas empresas para lidar com suas necessidades.

Essas circunstâncias contribuíram significativamente para as demissões de teletrabalhadoras. A pesquisa Pnad Contínua assinalou que no segundo trimestre de 2020, a taxa de desemprego correspondia a 14,9% entre mulheres e 12% entre homens. Esse estudo demonstrou que 7 milhões de mulheres haviam deixado o mercado de trabalho ao final de março, enquanto somente 5 milhões de homens enfrentaram essa situação.

As dispensas atingiram uma parcela mais específica da sociedade, conforme a Carta de Conjuntura do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2020). Segundo o estudo, 53,6% dos Teletrabalhadores são do gênero feminino, quanto 46,4% são do gênero masculino, assim como 63,7% são brancos e 34,3% são pardos ou pretos. Essa parcela feminina é composta majoritariamente por mulheres, brancas e com nível superior completo, portanto, as dispensas atingiram principalmente esse grupo.

Além disso, o contexto atual já não demonstra o pleno vigor de uma perspectiva que impute sobre o gênero masculino a responsabilidade de sustentar e chefiar o lar, e sobre o gênero feminino a responsabilidade pelas atividades domésticas.

O Estado de Minas (2020) evidenciou que o número de famílias chefiadas por mulheres aumentou nos últimos anos. Em 1995, a porcentagem era de 25% e em 2018 atingiu 45%, o que demonstra que atualmente aproximadamente metade dos lares são liderados pelas mulheres. Esse dado demonstra que em vários casos elas são responsáveis tanto pelas atividades do lar quanto por trazer mantimentos a família, o que gera uma sobrecarga de deveres.

Diante desses elementos, é possível perceber que, no contexto pandêmico, os impactos do uso do teletrabalho foram mais prejudiciais ao trabalho feminino, uma vez que inexistente, divisão sexual do trabalho nas tarefas domésticas.

Outrossim, é pertinente frisar a diferença vivenciada na realidade europeia. Nesse continente, os países estão convergindo para perspectivas marcadas por mais equidade e divisão sexual nas atividades domésticas, conforme a Valor Investe (2019). Segundo o jornal, a Suécia, Noruega, Dinamarca e Holanda estão na vanguarda

desse processo, que embora necessite de progressos, já apresenta resultados significativos.

Por isso, é necessário que essa perspectiva seja apresentada e discutida no Brasil para que mecanismos e políticas públicas sejam desenvolvidos no país a fim de extinguir esse cenário de discriminação entre os gêneros e construir uma sociedade mais justa, em que haja uma adequada divisão sexual sobre as responsabilidades decorrentes do lar para que as mulheres não sejam prejudicadas.

Considerações finais

Diante disso, é evidente que o Teletrabalho, mais especificamente o *home office*, foi efetivado para mitigar os efeitos do isolamento social e atender as necessidades do âmbito laboral durante a Pandemia. Ele foi estimulado e flexibilizado pela MP nº 927/20, a qual propiciou resultados negativos aos trabalhadores. Os prejuízos foram mais intensos sobre as mulheres e recaíram sobre a saúde e o desempenho laboral delas. Por isso, é necessário intervir nessa circunstância a fim de reduzir tais impactos.

A princípio, o incentivo governamental para que as empresas adotem progressivamente políticas de *Compliance* é uma medida muito eficaz. Por meio dela, os trabalhadores poderão ter mais acessibilidade a direitos, garantias e uma dinâmica digna de trabalho, evitando assim a precarização. Essa providência garante que os empregados possam expressar suas demandas, e assim podem ser amparados pelo empregador de forma eficaz. Caso implementada na Pandemia, as mulheres podem receber mais suporte e apoio das empresas, o que contribuiria muito para diminuir os impactos sobre

a saúde, desempenho e dispensas, dessa forma, tanto o empregador quanto trabalhador seriam beneficiados, com mais produtividade, saúde e melhores condições de trabalho.

Convém destacar que o Governo Brasileiro pode viabilizar o estímulo a adoção dessa política por meio de incentivos fiscais. Ao reduzir de forma parcial ou total a cobrança de determinados tributos de empresas que adiram a tal circunstância, haveria um incentivo significativo que permitiria a transição para um novo modelo, marcado pela vigência do *Compliance* nos âmbitos empresarial e do trabalho.

Além disso, é válido salientar que a adoção de políticas públicas de ensino e educação pelo Governo pode contribuir para desconstruir esse cenário marcado pela discriminação entre gêneros e pela ausência da divisão sexual do trabalho no ambiente doméstico.

O Governo Brasileiro, por meio do Ministério da Educação (MEC), pode assegurar que haja um incentivo ao ensino de disciplinas críticas, como Filosofia, Sociologia e História, no ensino fundamental, médio e graduação. Isso pode contribuir para a extinção dessa discriminação, haja vista que o desenvolvimento do pensamento crítico e reflexivo pode instigar a formação de uma sociedade pautada pela equidade e igualdade de gênero.

Esse progresso pode ser mais eficiente por meio do auxílio do Ministério da Cidadania, que concentra o antigo Ministério da Cultura, que tem competência para regular o âmbito das produções artísticas no Brasil. Nesse sentido, ele poderia determinar o estímulo à produção de conteúdos artísticos, como filmes, peças e novelas, que fomentem a igualdade e equidade entre os gêneros, assim como que instigue a responsabilização pelo lar de todos os gêneros a fim de que ocorram divisões justas sobre as tarefas domésticas.

Essa medida pode ser exequível por intermédio da destinação de recursos financeiros a entidades que realizam produções artísticas, como companhias teatrais independentes, produtores de cinema, bem como o desenvolvimento de premiações voltadas a essa temática.

Portanto, a adoção de políticas de compliance auxiliariam a mitigar os malefícios sobre os trabalhadores. Entretanto, é fundamental a implementação de políticas públicas que visem tratar a desigualdade de gênero e em decorrência disso a divisão sexual do trabalho no ambiente doméstico. Por meio delas, haveria um esforço eficaz e consistente para extinguir o problema e perspectivas que fomentem concepções machistas e sexistas.

Referências

APRÍGIO, Marcelo. Pesquisa revela que trabalhadores estão mais cansados por causa do home office: O levantamento foi realizado pelo Banco Original em parceria com a consultoria 4CO. *Jornal do Comercio*, [S. l.], 17 maio 2020. Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/economia/2020/05/5609492-pesquisa-revela-que-trabalhadores-estao-mais-cansados-por-causa-de-home-office.html>. Acesso em: 24 ago. 2020.

BORGE, Isis. Produtividade no home office: estamos trabalhando mais? **Você s/a**, [S. l.], 6 nov. 2020. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/blog/isis-borge/produtividade-no-home-office-estamos-trabalhando-mais/>. Acesso em: 15 nov. 2020.

CAETANO, Rodrigo. COVID-19: dupla jornada aumenta vulnerabilidade das mulheres, diz ONU. *EXAME*, [S. l.], 23 mar. 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/covid-19-dupla-jornada-aumenta-vulnerabilidade-das-mulheres-diz-onu/>. Acesso em: 17 ago. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTR, 2018.

DESTE, Janete Aparecida; PACHECO, Fábio Luiz. Assédio moral por competência e o teletrabalho na pandemia. **Migalhas**, [S. l.], 29 maio 2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/coluna/migalha-trabalhista/327849/assedio-moral-por-competencia-e-o-teletrabalho-na-pandemia>. Acesso em: 15 nov. 2020.

ESTADO DE MINAS. Notícias. Coronavírus: Pandemia faz dobrar casos de ansiedade. Mai. 2020. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/nacional/2020/05/07/interna_nacional,1145233/coronavirus-pandemia-faz-dobrar-casos-de-ansiedade.shtml. Acesso em: 15 nov. 2020.

EXAME. Covid faz casos de estresse e ansiedade mais que dobrarem no Brasil. Mai. 2020. Disponível em: <https://exame.com/ciencia/covid-faz-casos-de-estresse-e-ansiedade-mais-que-dobram-no-brasil/>. Acesso em: 20 out. 2020.

FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Claudio Janotti da; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. O direito a desconexão e o dano existencial: A importância da sustentabilidade emocional do ser humano. In: **Revista Direitos sociais e políticas públicas (UNIFAFIBE)**, Belo Horizonte, v. 8, n. 2, 2020. Disponível em: <http://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/738/pdf>. Acesso em: 4 dez. 2020.

FILGUEIRAS, Isabel. O Brasil é um dos piores países em divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres. **Valor Investe**, [S. l.], 6 jun. 2019. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/objetivo/empreenda-se/noticia/2019/06/06/brasil-e-um-dos-piores-paises-em-divisao-de-tarefas-domesticas-entre-homens-e-mulheres.ghtml>. Acesso em: 20 out. 2020.

FONSECA, Rodrigo Dias da; SALES, Cleber Martins. **Comentários a Medida Provisória N° 927, de 22 de março de 2020**: análise artigo por artigo. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2020.

GANDINI, Arthur. Home office traz risco de desrespeito ao limite da jornada. **Diário do Grande ABC**, [S. l.], 12 out. 2020. Disponível em: <https://www.dgabc.com.br/Noticia/3575718/home-office-traz-risco-de-desrespeito-ao-limite-da-jornada>. Acesso em: 15 nov. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

GARCIA, Janaina. Produção científica de mulheres despenca na pandemia – de homens, bem menos.... [S. l.], 26 maio 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/05/26/pandemia-pode-acentuar-disparidade-entre-homens-e-mulheres-na-ciencia.htm>. Acesso em: 25 ago. 2020.

GOÉS, Geraldo; MARTINS, Felipe; SENA, José Antônio. Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial. **Carta de Conjuntura**, [S. l.], ano 2020, n. 48. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200707_nt_48_teletrabalho.pdf. Acesso em: 15 nov. 2020.

G1. Home office deixa profissionais mais ansiosos e estressados, revela pesquisa do LinkedIn. 27 maio 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/05/27/home-office-deixa-profissionais-mais-ansiosos-e-estressados-revela-pesquisa-do-linkedin.ghtml>. Acesso em: 20 out. 2020.

IBGE. Mulheres dedicam mais horas aos afazeres domésticos e cuidado de pessoas, mesmo em situações ocupacionais iguais a dos homens. **Agência IBGE Notícias**, [S. l.], 26 abr. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24266-mulheres-dedicam-mais->

-horas-aos-afazeres-domesticos-e-cuidado-de-pessoas-mesmo-em-situacoes-ocupacionais-iguais-a-dos-homens. Acesso em: 20 out. 2020.

IDOETA, Paula Adamo. As mães demitidas durante a pandemia: “Tentei conciliar trabalho com meu bebê, mas perdi o emprego”. **BBC News Brasil**, [S. l.], 5 out. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-54329694>. Acesso em: 20 out. 2020.

REVISTA EBS. Home office e o esgotamento profissional. 23 jun. 2020. Disponível em: <https://www.revistaebs.com.br/rh-e-treinamento/home-office-e-o-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 15 nov. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LIMA, Juliana Domingos de. Quais os impactos da pandemia sobre as mulheres. **NEXO**, 24 mar. 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/03/24/Quais-os-impactos-da-pandemia-sobre-as-mulheres>. Acesso em: 20 ago. 2020.

MENA, Fernanda. Mulheres fazem jornada tripla, e home office na pandemia amplia desequilíbrio de gênero na Justiça. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 17 maio 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/05/home-office-na-pandemia-amplia-desequilibrio-de-genero-na-justica.shtml>. Acesso em: 19 ago. 2020.

MUNIZ, Carolina. Home office na pandemia pode levar profissionais à exaustão. **Folha de São Paulo**, [S. l.], 4 abr. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2020/04/home-office-na-pandemia-pode-levar-profissionais-a-exaustao.shtml>. Acesso em: 20 out. 2020.

OLIVEIRA, Elayne Kellen Santos; OLIVEIRA, Alynne Kessia Santos; MOREIRA DE MORAES, Betânea. O desamparo jurídi-

co no regime de Teletrabalho em época de Pandemia. In: SOUZA E SOUZA, Luís Paulo (org.). **Covid-19 no Brasil: Os Múltiplos olhares da ciência para compreensão e formas de enfrentamento**. [S. l.]: Atena Editora, 2020. v. 3, p. 1-12. Disponível em: <https://www.finersistemas.com/atenaeditora/index.php/admin/api/artigoPDF/41003>. Acesso em: 15 nov. 2020.

SCALZILLI, Roberta. O Direito à Desconexão: Uma análise crítica do instituto do Teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, 2020. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 4 dez. 2020.

Projeto regulamenta direito à desconexão do trabalho em períodos de folga. **Portal RDM**, 14 ago. 2020. Disponível em: <https://www.rdmonline.com.br/geral/projeto-regulamenta-direito-a-desconexao-do-trabalho-em-periodos-de-folga/>. Acesso em: 15 nov. 2020.

ROSA, Vanessa de Castro. A discriminação do trabalho feminino a partir da divisão sexual do trabalho. *Revista de Estudos Jurídicos UNESP*, Franca, ano 21, n. 33, p. 139-153. jan/jun. 2017. Disponível em: <https://ojs.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/viewFile/2945/2715>. Acesso em: 25 nov. 2020.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de; GASPAR, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. *Medida Provisória 927/2020 comentada artigo por artigo*. In: **Revista dos Tribunais**. Thomson Reuters, São Paulo. 2020.

STURMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: Impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Lucia-

no; MARANHÃO, Ney (coord.). **Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 341-364.

SULLIVAN, Cath; LEWIS, Susan. Home-based telework, gender and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work and Organization*. Vol.8, Issue.2, Apr. 2001.

SULLIVAN, Cath; SMITHSON, Janet. Perspectives of homeworkers and their partners on working flexibility and gender equity. *International Journal of Human Resource Management*. Vol. 18, Issue 3, p.448 - 461, Mar. 2007.