



ISSN: 2230-9926

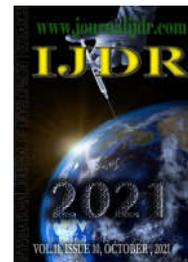
Available online at <http://www.journalijdr.com>

# IJDR

International Journal of Development Research

Vol. 11, Issue, 10, pp. 50926-50930, October, 2021

<https://doi.org/10.37118/ijdr.23161.10.2021>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

## OS IMPACTOS À TRABALHADORA BRASILEIRA EM DECORRÊNCIA DA AUSÊNCIA DO DIREITO À DESCONEXÃO NO REGIME DE HOME OFFICE

<sup>1,\*</sup>Kátia Magalhães Arruda, <sup>2</sup>Mariana Ferrucci Bega, <sup>3</sup>Thais de Araújo Paiva Lima and <sup>4</sup>Raimundo Simão de Melo

<sup>1</sup>Ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Professora do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário - UDF.

<sup>2</sup>Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF- Centro Universitário, Bolsista de pesquisa inscrita na Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Advogada.

<sup>3</sup>Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pela UDF- Centro Universitário, Advogada.

<sup>4</sup>Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP, Professor do Mestrado do Centro Universitário -UDF

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received 21<sup>st</sup> August, 2021

Received in revised form

29<sup>th</sup> September, 2021

Accepted 02<sup>nd</sup> October, 2021

Published online 30<sup>th</sup> October, 2021

#### Key Words:

Teletrabalho, Home office, Mulher, Desconexão.

#### \*Corresponding author:

Kátia Magalhães Arruda

### ABSTRACT

O artigo é resultado de uma pesquisa empírica desenvolvida no Centro Universitário do Distrito Federal – Brasil, destinada às docentes e discentes daquele programa de mestrado em direito. O objetivo foi analisar os impactos do regime de *home office* na vida das mulheres, especialmente no período de isolamento social, em decorrência da pandemia da Covid-19. Os resultados demonstraram como as teletrabalhadoras sofreram prejuízos na saúde física e mental diante da incapacidade de se contrapor a conexão. A impossibilidade de desconexão sustenta-se pelo acúmulo de funções inerentes à cultura patriarcal e à luta pela permanência no mercado de trabalho. A pesquisa utiliza a metodologia quantitativa e qualitativa, com ampla consulta bibliográfica.

Copyright © 2021, Kátia Magalhães Arruda et al. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Kátia Magalhães Arruda, Mariana Ferrucci Bega, Thais de Araújo Paiva Lima and Raimundo Simão de Melo. "Os impactos à trabalhadora brasileira em decorrência da ausência do direito à desconexão no regime de home office.", *International Journal of Development Research*, 11, (10), 50926-50930.

## INTRODUCTION

O regime de teletrabalho tornou-se um dos protagonistas no contexto pandêmico, porque amenizou a paralisação total de atividades e, conseqüentemente, os impactos econômicos em decorrência da necessidade do isolamento social. Contudo, as normas anteriores à pandemia, sobre essa modalidade de trabalho, não se respaldaram na dignidade da pessoa humana no que tange aos limites de conexão a esse trabalho. Nesse sentido, a mulher teletrabalhadora sentiu maior impacto em sua saúde física e mental, em decorrência da somatória de excesso de conexão ao trabalho remoto, com as atividades domésticas e familiares em um mesmo ambiente. Por isso, o estudo apresenta, inicialmente, um panorama geral sobre o padrão jurídico adotado no Brasil e alguns outros países, discorrendo sobre essa nova modalidade

de trabalho advinda da tecnologia: o teletrabalho e trabalho *home office*. Em seguida, busca-se elucidar a situação peculiar da mulher no mercado de trabalho, em virtude dos desafios encontrados em sua trajetória de direitos e as dificuldades encontradas, em face da persistência de uma sociedade, ainda patriarcal, evidenciando a desigualdade entre gêneros. Esta desigualdade acentuou-se diante da pandemia e isso é demonstrado pela pesquisa de campo sobre as repercussões do teletrabalho, realizada entre as mestrandas e professoras do UDF, no período 13 de janeiro a 24 de fevereiro de 2021. O objeto da pesquisa realizada, embora atinja um grupo pequeno e intelectualmente avantajado, com peculiaridades muito específicas (mulheres com pós-graduação), atinge pessoas em diferentes localidades e com padrão financeiro variado, o que não impediu de identificar muitas similitudes nas respostas e relatos que demonstram certa descompensação, inclusive com conseqüências na

saúde física e mental. Por isso, foram incluídos termos de especialistas nas áreas da psicologia (Dra. Camila Martins da Silva) e da medicina (Dra. Marina Olivieri Piva) discorrendo sobre os efeitos deletérios dessa incapacidade de se contrapor a super exposição da conexão, exigida nesse período de pandemia. Daí, conclui-se com a explanação sobre a importância da desconexão, em especial das teletrabalhadoras, e do reconhecimento desse direito, ainda não difundido no Brasil.

## O TELETRABALHO E TRABALHO EM HOME OFFICE E A LACUNA LEGISLATIVA DO DIREITO BRASILEIRO SOBRE O DIREITO A DESCONEXÃO

O crescente desenvolvimento dos meios tecnológicos de informação e comunicação, e a possibilidade de realização de tarefas e conexões pelos meios telemáticos, deslocou a prestação da atividade laboral para fora das dependências do empregador. A possibilidade de realizar as atividades laborais preponderantemente à distância, fora do domínio direto do empregador, com a utilização das tecnologias de informação e comunicação faz surgir à figura do teletrabalhador. Neste artigo, a abordagem será direcionada apenas ao teletrabalho realizado em *home office*, ou seja, a modalidade de teletrabalho realizado em casa, no domicílio da empregada, entretanto, o mesmo poderá ser efetivado em diversos outros locais que não seja um escritório central ou as instalações de uma fábrica. No Brasil as proposições legislativas a respeito do teletrabalho chegaram com atraso em comparação com outros países europeus, especificamente entre os Estados-Membros da União Europeia, que em 16 de julho de 2002, em Bruxelas, houve a assinatura do acordo de cooperação denominado Acordo Quadro Europeu sobre Teletrabalho. Este foi um marco geral de cooperação, que se tornou importante instrumento para a inclusão da figura do teletrabalho, inclusive, na legislação pátria de Portugal<sup>1</sup>. No Brasil, a Lei nº 12.551 de 15 de junho de 2011 promoveu a alteração do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>2</sup>, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Posteriormente a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, e com entrada em vigor a partir de 11 de novembro de 2017, trouxe um capítulo específico para tratar sobre o Teletrabalho, o Capítulo II-A da CLT (art.75-A a 75-E). A ideia difundida inicialmente era de que o teletrabalho possibilitaria uma maior conciliação entre a vida profissional e familiar, uma maior autonomia e flexibilidade no desenvolvimento da atividade laboral, economia de tempo com deslocamento, maior conforto e adaptabilidade a outros locais de trabalho, que não a sede da empresa, aumento da produtividade, bem como a redução das despesas empresariais. No entanto, muitas dificuldades começaram a surgir, pois a aparente liberdade formal resultou em consequências danosas para o trabalhador. Alguns pesquisadores da área elencaram as desvantagens do trabalho remoto no Brasil como a possibilidade do efeito panóptico<sup>3</sup>, elevação dos gastos tanto com estrutura e

equipamentos, degradação das condições de trabalho, domínio do empregador de forma permanente invisível e virtual, isolamento social, repartição da classe trabalhadora e o desprestígio sindical, inclusive pairando dúvidas sobre o sindicato representante e a base territorial, ausência de separação entre a vida pessoal e profissional (o que pode mitigar o direito à desconexão) e restrição das oportunidades na carreira, já que a falta de convívio social com outros colegas também diminui a possibilidade de promoções. Para o empregador as desvantagens concentram-se na elevação de custos com equipamentos, tecnologias e segurança para proteção de dados, já que há maior vulnerabilidade, altíssima dependência da tecnologia, perda do comprometimento e coesão empresarial, e administração de espécies diferentes de contrato de trabalho<sup>4</sup>. O que não se esperava, entretanto, é que a humanidade viveria em tempos atuais uma pandemia, ainda em período de adaptação às regras do teletrabalho introduzidas pela Lei 13.467/2017, alcunhada como Reforma Trabalhista. O surto de corona vírus ocasionou profundas transformações para a sociedade. O risco de contágio e transmissão do vírus impôs a necessidade de uma mudança de comportamento e adoção de diversas medidas sanitárias, dentre elas, o isolamento social. A crise atingiu drasticamente também as relações de trabalho. O teletrabalho em *home office* invadiu os lares de milhões de trabalhadores em todo o mundo. Para os trabalhadores surgem desafios como a necessidade de aprender novos conhecimentos rapidamente. A tecnologia passou a estabelecer uma nova forma de interação e comunicação entre os teletrabalhadores e suas equipes de trabalho. Família, trabalho, escola e atividades de lazer passaram a ser compartilhados em um mesmo lugar.

A COVID-19 e as medidas decorrentes de isolamento acarretaram a necessidade de adaptação imediata das relações de trabalho. O *home office* foi a solução adotada para uma parcela da força de trabalho e representou desafios significativos, principalmente, para empresas que contavam com o controle presencial de frequência como pilar das relações trabalhistas<sup>5</sup>. Segundo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), PNAD COVID-19, entre 20 de setembro e 26 de setembro do ano de 2020, 7,9 milhões de brasileiros estavam trabalhando remotamente no país, chegando a alcançar em determinados períodos do ano de 2020, quase 9 milhões de trabalhadores desenvolvendo suas atividades de modo remoto<sup>6</sup>. Medidas de emergência precisaram ser adotadas para enfrentamento do estado de calamidade pública declarado em razão da pandemia, e foi assim que a Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020 trouxe normas para enfrentamento do estado de calamidade, permitindo em uma das suas várias regulamentações, a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, independentemente de acordos individuais ou coletivos, e dispensou o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Referida medida estendeu-se até 19 de julho de 2020. O *home office* repercutiu especialmente na vida da mulher trabalhadora. O impacto sofrido pelas mulheres desnudou ainda mais a desigualdade de gênero. O isolamento social e a *nova normalidade* deixam as mulheres esgotadas, alcançando o mais alto nível de *estress* em decorrência do trabalho e dedicação de mais horas

<sup>1</sup>BASTOS, Mariana Candini. TELETRABALHO: Uma análise normativa e comparativa entre Brasil e Portugal. Ministério Público de São Paulo. 19 p. Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_servicos\\_produtos/bibli\\_boletim/bibli\\_bol\\_2006/Rev-Juridica-UNIARAXA\\_v.22\\_n.21.12.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Juridica-UNIARAXA_v.22_n.21.12.pdf). Acesso em: 24 jan. 2021.

<sup>2</sup>“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

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

<sup>3</sup>É bom destacar que o panóptico, expressão anteriormente idealizada pelo filósofo Jeremy Bentham, e que posteriormente foi utilizada para o desenvolvimento da teoria panóptica de Michel Foucault, era um modelo de prisão no século XVIII, onde a vigilância e o monitoramento dos prisioneiros se davam de modo permanente

moldando seu comportamento. Era ferramenta ideal para a vigilância dos indivíduos. O panóptico cria naqueles que estão sobre o seu efeito um sentimento de vigilância constante que molda sua conduta, independentemente de estar efetivamente sendo vigiado. Induz a um estado consciente e permanente de visibilidade que assegura o funcionamento automático do poder-, consultar PEGO, Rafael Foresti. Trabalho remoto e o panóptico. Revista LTr, São Paulo, v. 83, n. 6, p. 678-685, junho 2019.

<sup>4</sup>PEGO, Rafael Foresti. Trabalho remoto e o panóptico. Revista LTr, São Paulo, v. 83, n. 6, p. 678-685, junho 2019

<sup>5</sup> LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: Quando o home vira office. Caderno de Administração, V. 28, P. 71-75, 5 JUN. 2020.

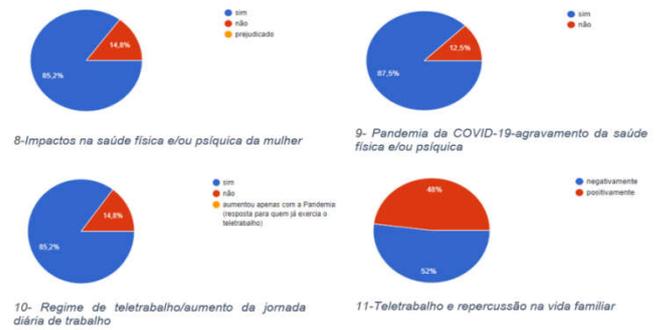
<sup>6</sup>Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), PNAD COVID 19. IBGE. 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 24 jan. 2021.

à manutenção do seu núcleo familiar que seus pares masculinos. A prevalência das desigualdades de divisão do trabalho doméstico, o cuidado familiar, tem levado as mulheres a longas e extenuantes jornadas de trabalho e demonstram a necessidade de ressignificar o teletrabalho em *home office*, para permitir uma melhor separação entre a vida privada e profissional, diminuir a sensação de controle contínuo e reduzir através de restrições legais o horário de trabalho, pois uma coisa não mudou: o dia continua a ter 24 horas. Permitir-se à desconexão faz-se urgente e imediato.

**PESQUISA EMPÍRICA REALIZADA NO ÂMBITO DO MESTRADO UDF- CENTRO UNIVERSITÁRIO E OS DESAFIOS DAS TRABALHADORAS BRASILEIRAS EM REGIME DE HOME OFFICE:** Em face da impossibilidade de desconexão advinda pelo regime de teletrabalho, somada a cultura predominantemente patriarcal de atribuir, exclusivamente, as mulheres as atividades domésticas e atenção aos filhos, realizou-se uma pesquisa empírica destinada às discentes e docentes do Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário do Distrito Federal, no Brasil, totalizando o número de 38 mulheres, de várias regiões do país, sendo desenvolvida mediante perguntas objetivas, em três blocos distintos, com o envio de questionário denominado “Mulher e o Teletrabalho”, sem identificação das pesquisadas, somada a algumas perguntas descritivas a serem respondidas de modo facultativo, aonde se buscou verificar os impactos do desenvolvimento do regime de teletrabalho e suas consequências para as mulheres. A pesquisa foi realizada entre os dias 13/01/2021 e 24/02/2021 e contou com a participação de 27 respondentes, sem qualquer identificação pessoal das respostas, o que representou, aproximadamente, 71,05% do universo dos endereços eletrônicos das alunas e professoras do mestrado cadastradas na base de dados. Diante do resultado, realizou-se um estudo transversal e multidisciplinar, mediante parecer de profissionais da medicina e psicologia, para apontarem as consequências do excesso de trabalho. Os resultados da pesquisa empírica seguem a divisão dos três blocos. O primeiro bloco denominado Informações Pessoais consistiu em questionamentos sobre idade, estado civil, filhos e/ou enteados, e a idade deles, essa última resposta por meio escrito.

Dentre as respostas com maior percentual, 51,9% das mulheres que estavam em *home office* tem de 31 a 40 anos de idade, seguido de 29,6% entre a faixa etária de 41 a 50, e por fim, 11,1% com mais de 50 anos de idade e 7, 4% entre 20 a 30 anos. No que diz respeito ao estado civil, 59,3% são casadas e 40,7% são solteiras. Já em relação aos filhos, 37% não possuem filhos, as demais respostas são: de quem tem apenas um filho (29,6%), dois filhos (22,2%) e três filhos (11,1%). O segundo bloco englobou informações funcionais, a fim de se identificar qual o tipo de vínculo (celetista, profissional liberal ou servidora pública), a função e/ou cargo exercido e o tempo de atividade na função exercida. Apurou-se que 42,3% são profissionais liberais (advogadas), 30,8% servidoras públicas (técnicas judiciárias, analistas judiciárias, auditoras do trabalho, assessoras jurídicas) e 26,9% celetistas (professoras universitárias e assessoras jurídicas), com variação do tempo de atividade de 1 a 35 anos. O terceiro bloco agregou informações sobre o regime de teletrabalho da mulher. Os questionamentos se destinaram a identificar há quanto tempo estavam em regime de teletrabalho, sendo 88,9% das respostas referentes ao período de 7 a 12 meses, ou seja, durante o período da pandemia da COVID-19. Sobre a pergunta se o teletrabalho trouxe maior autonomia e flexibilidade, 76,9% responderam positivamente. Em contrapartida, na questão se o teletrabalho causou uma maior sobrecarga doméstica e familiar, 81,5% das mulheres responderam que sim. A última pergunta objetiva corresponde se com o teletrabalho há um maior controle de modo permanente e mais intenso no trabalho e 74,1% responderam que sim. Ainda no terceiro bloco procurou-se analisar possíveis impactos na saúde física e/ou psíquica da mulher com o teletrabalho; se o isolamento social, em decorrência da pandemia da COVID-19, contribuiu para o agravamento da saúde física e/ou psíquica; se o regime de teletrabalho aumentou a jornada diária de trabalho; e se o regime de teletrabalho repercutiu negativamente ou positivamente na vida

familiar. Como as respectivas respostas são o ponto alto do estudo, faz-se pertinente demonstrar as respostas pelos gráficos abaixo:



E por fim, ainda no bloco 3, as questões destinaram-se sobre a temática da repercussão do regime de teletrabalho (se positiva ou negativa), e, caso a resposta fosse negativa, se isso foi agravado com a Pandemia da COVID-19; e se é necessária uma legislação específica que regule o direito a desconexão em regime de teletrabalho. A pesquisa aponta que 85,2% das mulheres relatam que aumentaram a jornada de trabalho e a saúde física e mental foram prejudicadas. Dentre aquelas que responderam afirmativamente que sofreram prejuízos na saúde, 87,5% responderam que eles foram mais intensos e maiores em decorrência da pandemia. A pesquisa ainda aponta que 52% das mulheres revelam que o regime de teletrabalho repercutiu negativamente na vida familiar, e 52,2% que isso foi agravado pela pandemia da COVID-19. Por fim, 100% das mulheres revelam a necessidade de uma legislação específica que regule o direito à desconexão em regime de teletrabalho.

Também foi perguntado se as mestrandas sentem-se mais controladas por essa forma de trabalho de modo permanente e mais intenso. Para aquelas que responderam sim, foi deixado um espaço para elas facultativamente responderem. Em respostas houve muitas manifestações relatando a dificuldade separação do ambiente do lar e do trabalho, perdurando a conexão constante ao trabalho, por meio de dispositivos móveis, recebendo demandas de trabalhos e dúvidas em horários diversos, considerando que todos os colegas estão com horários flexíveis; controle do superior hierárquico por meio de e-mail, o qual informa quanto tempo você está conectado nele, bem como os resultados do trabalho diariamente; a sobrecarga de trabalho causou insônia, ansiedade, dores nas costas, esgotamento físico e mental; crise de depressão, ataques de pânico. Importante destacar que essa queixa do teletrabalho em *home office*, no período pandêmico, ocorre para ambos os sexos, contudo, quando indagadas sobre se houve impactos na saúde física e mental, as respostas afirmativas e espaço para compartilhar a experiência, relataram depoimentos de prejuízo à saúde em decorrência do acúmulo de trabalho profissional com o doméstico, alegando maior sobrecarga de trabalho, maior cobrança, tanto do chefe como a própria, somada às atividades domésticas, gerando um aumento de estresse e cobrança constante.

Relataram o sentimento de invasão do trabalho na vida doméstica e a ausência de limites definidos em relação ao momento que termina o trabalho profissional e começa o trabalho doméstico, comprometendo à qualidade de vida. Diante de todo esse quadro, é nítido como as trabalhadoras em regime de teletrabalho, na modalidade *home office* continuam trabalhando em condições prejudiciais à sua saúde e seguem fazendo como se estivessem em um ‘piloto automático’, definindo sua saúde e não permitindo tempo para pausas necessárias e dignas. Dessa forma, a mulher não consegue contrapor-se a essa realidade de dizer basta ao seu definimento, porque parar lhe retira o trabalho, o seu sustento próprio e familiar. O fato é que ninguém devolverá a saúde, o tempo não aproveitado com qualidade para o lazer, os sorrisos e histórias vividas além de uma tela de computador. A mulher trabalhadora está tão refém do tempo que lhe é cobrado e suas energias estão tão consumidas que não discorda, apenas segue o fluxo do que a sociedade lhe impõe.

Juntamente com a pesquisa de campo com as mestrandas e professoras do mestrado, obteve-se um relato (tomado a termo) da psicóloga, especializada em neuropsicologia, Camila Martins da Silva, CRP 09/12168, sobre o quadro em comum das pacientes em regime de teletrabalho. Para a psicóloga o primeiro impacto é a diferença entre o ambiente residencial do teletrabalho com o ambiente da empresa. No regime *home office* trabalha-se além da carga horária diária, há interrupções de filhos, organização da casa em intervalos entre atividades, múltiplas tarefas ao mesmo tempo, dificultando a gestão de tempo. Isso provoca a execução de diversas funções, simultaneamente, gerando possíveis sintomas de tristeza, irritabilidade, fadiga, cansaço físico e mental, alterações no sono e apetite, dificuldades de atenção e memória. A psicóloga enfatiza, ainda, que estes sintomas somados a demais podem configurar um Transtorno Mental. Observa-se no consultório psicológico um aparecimento frequente de casos de mulheres com Transtorno de Ansiedade Generalizada ou com Episódios Depressivos. Além desses sintomas, a psicóloga destaca ser comum observar que, em alguns casos, a mulher possui uma autocobrança excessiva de que precisa executar e concluir de todas as atividades do dia e quando isso não é possível, nota-se o aparecimento de pensamentos e sensações de insuficiência e desvalorização de si, o que gera uma autocobrança, diminuição da autoestima e da autoconfiança.

Com o aparecimento dos sintomas, faz-se necessário o acompanhamento psicológico, e em alguns casos acompanhamento psiquiátrico, com o intuito de fazer manejo de pensamentos e emoções disfuncionais, ou seja, que estão prejudicando o cotidiano de uma pessoa, fortalecimento pessoal, estabelecimento de estratégias de enfrentamento à situação<sup>7</sup>. Em uma análise multidisciplinar, foi requerido também, um relato profissional das consequências que o nível alto de estresse pode gerar na saúde da mulher. Para isso, a Dra. Marina Olivieri Piva, Médica, especialista em clínica médica e oncologia clínica, com CRM-SP n. 134.603 explicou que a jornada tripla da mulher, ficou mais evidente nesse momento. Famílias monoparentais sofreram ainda mais com a situação, pois a rede de apoio como creches e escolas foi perdida, centralizando nas mães, a responsabilidade de educação e cuidado com os filhos. Para a médica, essa sobrecarga de trabalho, sem perspectiva de quando as coisas voltarão ao normal, pode provocar a exaustão física e um aumento expressivo de doenças como depressão transtorno de humor, ansiedade, hipertensão, insônia e abuso de álcool e outras substâncias. A mudança no estilo de vida, como aumento de ingestão de comidas prontas, com qualidade duvidosa, e a diminuição de atividade física, levaram ao ganho de peso progressivo, associado com a dificuldade de horários para ir ao salão cuidar dos cabelos e unhas ou realizar autocuidados, geraram diminuição na autoestima de algumas mulheres.

Outro fato relevante foi que muitas mulheres se separaram durante a quarentena, trazendo para elas a responsabilidade de cuidar dos filhos e da casa sozinhas, gerando medo e insegurança a elas. A doutora Marina Piva enfatiza que diante de toda essa exaustão emocional, o corpo acaba por padecer, pois sempre as mulheres terão outras coisas para priorizar, que não elas mesmas. Por isso, é importante conseguir ter controle emocional para que as doenças não se tornem crônicas e levem a diminuição de expectativa de vida, pois pacientes hipertensa podem desenvolver doenças cardíacas, o abuso de álcool pode desenvolver doenças hepáticas, a obesidade trazer doenças metabólicas como o diabetes e resistência insulínica, e o mais importante, são as doenças da mente, que podem levar as mulheres a quadros irreversíveis de depressão, síndrome do pânico e ansiedade<sup>8</sup>. Portanto, diante da pesquisa e o resultado, tem-se que o patriarcado socialmente engendrado traz novos desafios às mulheres, dentre eles, a necessidade de se contrapor ao excesso de conexão. Ela é merecedora de um trabalho decente, digno, que lhe seja prazeroso e equilibrado.

<sup>7</sup> Camila Martins da Silva, Psicóloga – Especializando em Neuropsicologia, CRP 09/12168.

<sup>8</sup> Dra Marina Olivieri Piva, Médica -Especialização em Clínica Médica e Oncologia Clínica.CRM -SP – 134.603

Todas essas situações demonstram o quão é desafiador à mulher buscar seu espaço no trabalho sem passar pelos reflexos da cultura patriarcal. Diuturnamente, ela ainda se submete a denominada dupla jornada (afazeres domésticos somados ao trabalho), que é um impedimento do aumento da participação feminina na força de trabalho. Tanto que em 2018, a taxa de participação delas era de quase 20% inferior à dos homens (52,7% no trimestre de 2018 contra 71,5% deles)<sup>9</sup>. Esse é um problema global e por isso, a Organização das Nações Unidas estabeleceu como um dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030, a meta 5 que é a busca da igualdade de gênero<sup>10</sup>, em que o Brasil assumiu compromisso. Em consonância a isso, a Organização Internacional do Trabalho tem como um dos objetivos o cumprimento de uma agenda do trabalho decente<sup>11</sup>. Com a pandemia da COVID-19, no ano de 2020, o desafio para atingir a igualdade de gênero tornou-se ainda maior, visto que, o isolamento social sobrecarregou ainda mais as mulheres, em especial aquelas com trabalho em *home office*. As mulheres não se limitaram com a dupla jornada, mas passou a exercer tripla jornada, com dedicação aos filhos (em que a maioria frequentava aula *online*) e a sua jornada passou a ser praticamente contínua e com acúmulo de funções simultaneamente. Estudos apontam que a participação da mulher no mercado de trabalho entre abril e junho de 2020, caiu 46,3%. Dentre vários argumentos que influenciaram esses números, ‘a carga maior e excessiva de trabalho não remunerado em casa’ foi um deles<sup>12</sup>. O trabalho em *home office* para a mulher durante a pandemia tornou-se um problema social, e segundo pesquisa os afazeres domésticos dificultam o *home office* para 64,5% das mulheres<sup>13</sup>, sendo que o principal perfil de trabalhador nessa modalidade de prestação de serviço é mulher branca na faixa etária entre 30 a 39 anos<sup>14</sup>.

## CONCLUSÃO

A tecnologia antes e durante o período pandêmico é uma ferramenta facilitadora de sobrevivência e execução do trabalho. A consequência do *lockdown*, por exemplo, foi mais amena no tocante ao impacto econômico, diante da possibilidade de compras dos mais variados produtos *online*, permitindo a garantia de emprego e conexão dos seres humanos entre si e com o mundo. Contudo, o excesso de conexão já era motivo de preocupação concernente à saúde dos trabalhadores de modo geral. Para a mulher em trabalho *home office* esse impacto foi muito mais agressivo, por causa do aprofundamento da desigualdade já existente, em decorrência do patriarcado. Os estudos apresentados, por meio de análise da mulher no mercado de trabalho, de pesquisa de campo, do parecer das profissionais da área da psicologia e da medicina, demonstram que a mulher teletrabalhadora necessita do direito a desconexão para preservar sua saúde física e mental. É preciso ressignificar o regime de teletrabalho da mulher em *home office*, garantindo um trabalho decente e a dignidade humana dessas trabalhadoras, capacitando-as para se contrapor a conexão, de maneira a atingir a meta 5 da Agenda 2030

<sup>9</sup>IBGE. Notícias. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25223-mercado-de-trabalho-reflete-desigualdades-de-genero#:~:text=O%20fen%C3%B4meno%20da%20dupla%20jornada,71%2C5%25%20deles>. Acesso em 28 fev. 2021.

<sup>10</sup>ONU MULHERES. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050/#:~:text=Em%20apoio%20%C3%A0%20Agenda%202030,por%20mais%20de%2090%20pa%C3%ADses>. Acesso em: 20 fev. 2021.

<sup>11</sup> <https://www.ilo.org/brasilia/temas/g%C3%AAnero-e-ra%C3%A7a/lang-pt/index.htm>

<sup>12</sup><https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/09/07/participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-a-menor-em-30-anos-diz-ipea.ghtml>

<sup>13</sup><https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/08/pesquisa-aponta-que-afazeres-domestico-dificultam-home-office-para-645-das-mulheres.shtml>

<sup>14</sup><https://valor.globo.com/brasil/noticia/2020/08/05/principal-perfil-de-trabalhador-em-home-office-e-mulher-branca-de-30-a-39-anos.ghtml>

da Organização das Nações Unidas, que é a busca da igualdade de gênero, em que o Brasil é signatário.

## REFERÊNCIAS

- Aristóteles, *Ética a Nicômaco*, v. 6, 1131a.
- Avogaro, Matteo. Right to disconnect: French and Italian proposals for a global issue. *In Revista Direito das Relações Sociais Trabalhistas*. Centro Universitário do Distrito Federal (UDF). v. IV, nº 3. Set/dez. 2018. São Paulo: LTr, 2018. p. 54.
- Barros, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2008.
- Barros, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- Bastos, Mariana Candini. TELETRABALHO: Uma análise normativa e comparativa entre Brasil e Portugal. Ministério Público de São Paulo. 19 p. Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_se\\_rvicos\\_produtos/bibli\\_boletim/bibli\\_bol\\_2006/Rev-Juridica-UNIARAXA\\_v.22\\_n.21.12.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_se_rvicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Juridica-UNIARAXA_v.22_n.21.12.pdf). Acesso em: 24 jan. 2021.
- Bauman, Zygmunt, 1925; tradução Plínio Dentzien. *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- Bega, Mariana Ferrucci. Comentários artigo 384 da CLT. *In CALCINI, Ricardo; COUTINHO, Carlos de Almeida; LOPES FILHO, Abel Ferreira. Reforma Trabalhista na Prática*. JH Mizuno, 2020.
- Época. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Forum-Economico-Mundial/noticia/2020/01/para-sobreviver-inteligencia-artificial-trabalhadores-precisam-aprender-novas-habilidades-alertam-especialistas-em-davos.html>. Data de acesso: 26.01.2020
- Gauriau, Rosane. O direito a desconexão e o teletrabalho: Contribuição do Direito do trabalho francês – estudo comparado franco-brasileiro. *In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*.
- Globo. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/09/07/participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-a-menor-em-30-anos-diz-ipea.ghtml> Acesso em 28 fev. 2021.
- Globo. <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2020/08/05/principal-perfil-de-trabalhador-em-home-office-e-mulher-branca-de-30-a-39-anos.ghtml>
- Instituto Brasileiro de Geografia E Estatística - IBGE. Notícias. disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25223-mercado-de-trabalho-reflete-desigualdades-de-genero#:~:text=O%20fen%C3%B4meno%20da%20dupla%20jornada,71%2C5%25%20deles>). Acesso em 28 fev. 2021.
- Instituto Brasileiro DE Geografia E estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), PNAD COVID 19. IBGE. 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 24 jan. 2021.
- OIT. Convenção 100. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235190/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm). Acesso em 20 fev. 2021.
- ONU MULHERES. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050/#:~:text=Em%20apoio%20%C3%A0%20Agenda%202030,por%20mais%20de%2090%20pa%C3%ADses>. Acesso em: 20 fev. 2021.
- PEGO, Rafael Foresti. Trabalho remoto e o panóptico. *Revista LTr*, São Paulo, v. 83, n. 6, p. 678-685, junho 2019.
- PITTY. *Desconstruindo Amélia*. Álbum Chiaroscuro. 2009.
- PIVA, Marina Olivieri Piva. Parecer Médico. Médica -Especialização em Clínica Médica e Oncologia Clínica. CRM -SP – 134.603
- RAMOS, Carlos de Oliveira. Da proteção legal ao trabalho das mulheres e dos menores; da proteção à maternidade no direito operário. Fortaleza: Imprensa Oficial, 1937
- SILVA, Camila Martins da. Parecer Psicológico. Psicóloga – Especializando em Neuropsicologia, CRP 09/12168.
- SOARES, Elza. *Virei o Jogo*. Álbum Planeta Fome, 2019.
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/especialistas-falam-sobre-enfrentamento-e-superacao-da-violencia-no-trabalho](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/especialistas-falam-sobre-enfrentamento-e-superacao-da-violencia-no-trabalho). Acesso em 28 fev. 2021.
- UOL. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/08/pesquisa-aponta-que-afazeres-domestico-dificultam-home-office-para-645-das-mulheres.shtml>
- VIANNA, Segadas; SUSSEKIND, Arnaldo; FILHO, João de Lima Teixeira. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999.

\*\*\*\*\*