

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
NÍVEL MESTRADO**

SAMANTHA MENDONÇA LINS TEIXEIRA

**AS MULHERES NO TELETRABALHO EM DOMICÍLIO:
Análise da legislação brasileira à luz da perspectiva de gênero**

**São Leopoldo
2024**

SAMANTHA MENDONÇA LINS TEIXEIRA

**AS MULHERES NO TELETRABALHO EM DOMICÍLIO:
Análise da legislação brasileira à luz da perspectiva de gênero**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Orientadora: Prof.^a Dra. Raquel Von Hohendorff

São Leopoldo

2024

T266m Teixeira, Samantha Mendonça Lins.
As mulheres no teletrabalho em domicílio : análise da legislação brasileira à luz da perspectiva de gênero / Samantha Mendonça Lins Teixeira. – 2024.
136 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2024.

“Orientadora: Profa. Dra. Raquel Von Hohendorff”

1. Desigualdades. 2. Feminismos. 3. Gênero. 4. Métodos jurídicos. 5. Teletrabalho. I. Título.

CDU 34

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Bibliotecária: Silvana Dornelles Studzinski – CRB 10/2524)

Dissertação de Mestrado/Tese de Doutorado
Termo de inserção no Repositório Digital da Biblioteca da Unisinos - RDBU

Tipo: Dissertação de Mestrado Tese de doutorado

Autorizo a inserção integral Autorizo com embargo*

NÃO autorizo a inserção **

*Embargar até a data de _____. Após esta data, AUTORIZO a inserção de forma integral.

**Justificativa para a Não autorização: _____

Nome/Autor: Samantha Mendonça Lins Teixeira Telefone: 71 99699-1204

CPF: 02316230547 RG: 1253828040 Email: Samanthalins12@gmail.com

Programa/Curso de Pós-Graduação: Direito

Data da Defesa: 04 / 04 / 2024

Nome do Orientador: Raquel Von Hohendorff

Título do Trabalho: AS MULHERES NO TELETRABALHO EM DOMICÍLIO: Análise da legislação brasileira à luz da perspectiva de gênero

Instituição de financiamento total ou parcial: CAPES-PROEX

Contém/é em formato Artigo: Sim Não

Objeto

Nos termos da Portaria CAPES n.º 13, de 15 de fevereiro de 2006:

Concedo à Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS) o direito não-exclusivo de reproduzir, traduzir (conforme definido abaixo), e/ou distribuir minha Dissertação de Mestrado/Tese de Doutorado - incluindo o resumo – sem qualquer delimitação territorial no formato eletrônico e em qualquer meio, incluindo os formatos áudio ou vídeo.

Concordo que a UNISINOS pode, sem alterar o conteúdo, transpor meu trabalho para qualquer meio ou formato para fins de preservação.

Concordo que a UNISINOS pode manter mais de uma cópia de meu trabalho para fins de segurança, back-up e preservação.

Concordo que a UNISINOS não se responsabiliza por atos de terceiros, referente ao conteúdo da minha Dissertação de Mestrado/Tese de Doutorado.

Declaro que meu trabalho é original e que tenho o poder de conceder os direitos contidos nesta licença. Declaro que o depósito do trabalho não infringe, que seja de meu conhecimento, direitos autorais de terceiros.

Caso meu trabalho contenha material que não possuo a titularidade dos direitos autorais, declaro que obtive a permissão irrestrita do detentor dos direitos autorais para conceder à UNISINOS os direitos apresentados nesta licença, e que esse material de propriedade de terceiros está claramente identificado e reconhecido no texto ou no conteúdo do trabalho ora depositado.

Caso o trabalho ora depositado tenha sido resultado de um patrocínio ou apoio de uma agência de fomento ou outro organismo que não seja a UNISINOS, declaro que respeitou todos e quaisquer direitos de revisão como também as demais obrigações exigidas por contrato ou acordo.

A UNISINOS se compromete a identificar claramente o seu nome ou o(s) nome(s) do(s) detentor(es) dos direitos autorais do trabalho, e não fará qualquer alteração, além daquelas concedidas por esta licença.

Autorizo, ainda, a UNISINOS a remover o trabalho do(s) local(is) acima referido(s), a qualquer tempo e independentemente de motivo e/ou notificação prévia à minha pessoa.

Estou ciente de que, por qualquer motivo, e através de simples contato com a Biblioteca UNISINOS, tenho o direito de solicitar a remoção do trabalho do RDBU ou de qualquer outro meio.

Artigos – Em caso de publicação de Artigo e/ou Trabalho Final (por exemplo, Mestrado Profissional), tenho ciência de que sou o único responsável pela solicitação de EXCLUSÃO do trabalho do Repositório e outros meios disponibilizados, através de simples contato à Biblioteca da UNISINOS.

DECLARO QUE LI E CONCORDO COM TODAS AS CONDIÇÕES E TERMOS DO PRESENTE DOCUMENTO

São Leopoldo, 21 de maio de 2024

Samantha Lins

(Assinatura do Autor do Trabalho)

Data da Entrega
(preenchido pela secretaria)

____/____/____

SAMANTHA MENDONÇA LINS TEIXEIRA

**AS MULHERES NO TELETRABALHO EM DOMICÍLIO:
Análise da legislação brasileira à luz da perspectiva de gênero**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Aprovado em (dia) (mês) (ano)

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Dra. Raquel Von Hohendorff – Universidade do Vale do Rio dos Sinos

Dr. Wilson Engelmann - Universidade do Vale do Rio dos Sinos

Dra. Salete Maria da Silva – Universidade Federal da Bahia

Para Hildete do Carmo Mendonça, minha avó.

AGRADECIMENTOS

Os agradecimentos iniciais não poderiam deixar de ser destinados à minha orientadora, professora Dra. Raquel, que desde o início me acolheu e me encorajou. Ela se revelou, em todos os momentos, a profissional da academia que desejo ser: humilde, doce, criativa e dedicada. Nos momentos mais difíceis, e não foram poucos (dizem que tudo acontece quando se resolve fazer uma pós-graduação e parece ser verdade), se fez porto seguro, mesmo estando a quilômetros de distância. Não seria possível chegar até o final sem a sua orientação ágil, segura, livre e respeitosa. O afeto ainda é visto como sentimento estranho no mundo acadêmico, mas ela mostra que é possível construir caminhos com base nele.

Ainda academicamente, agradeço à CAPES/PROEX, sem a qual eu não estaria realizando este sonho.

Agradeço em seguida à minha mãe, Maria Lins, que sempre abraçou meus sonhos e me incentivou no que quer que eu desejasse, nunca me deixando duvidar de minha capacidade, embora, como filha quase rebelde, a tenha desobedecido nisto inúmeras vezes. Te amo!

Agradeço também ao IBADFEM (Instituto Baiano de Direito e Feminismos), ao qual pertenço, na pessoa de Lize Borges, nossa presidenta. O Instituto foi fundado em meio à pandemia de COVID-19, para termos um espaço seguro para falarmos das violências que nos atravessavam e darmos luz às nossas inquietações científicas. Foi ali, ao lado delas, que criei coragem para falar de gênero no mestrado e me tornar quem eu sou hoje.

Minhas amigas da escola também não podem ficar de fora. São verdadeiras irmãs e me dão chão sempre que preciso. Ouviram (ou melhor, em tempos de WhatsApp, leram) todas as minhas lamúrias com paciência e me deram coragem. Sem vocês, eu não seria.

Agradeço às amigas do mestrado, que, poucas, podem ser nomeadas: Gabrielle O' de Almeida, Gabriela Milani e Elisa Hartwig. Mesmo com culturas diferentes, me senti igual. Nelas, encontrei mãos que me seguraram e me inspirei. O afeto realmente é um ingrediente poderoso!

Não posso deixar de citar minha psicóloga, Ilana Marques, que cuida tão bem de mim há anos e, nesta travessia pelo mestrado, não foi diferente.

Agradeço até mesmo ao meu filho de quatro patas, Tico, que esteve literalmente ao meu lado em todos os momentos. Lambeu minhas lágrimas, ficou aos meus pés nas minhas incontáveis horas no notebook e renovou minhas energias dia após dia.

Meu muito obrigada também a Igor, que esteve ao meu lado na saga pela aprovação no mestrado e não me deixou desistir.

Agradeço, ainda, de modo geral, todas as pessoas do meu convívio que estiveram ao meu lado nessa trajetória, desde as tentativas para ingressar no curso até os tormentos com a tentativa de compatibilizar a vida de estudante com a vida profissional, as inseguranças e as conquistas que vieram nesse período. Não foram poucas as pessoas que me apoiaram! Tive o prazer de poder citar algumas neste trabalho: Lize, já mencionada, Adriana Manta e Fagner Sampaio. Conhecer e fincar o meu lugar na academia e no mundo não seria possível sem todas essas pessoas.

Por fim, mas não menos importante, meu muito obrigada a Deus, que permitiu que eu vivesse tudo isso e mais! Sim, vem mais por aí...

*Não nos juntamos para ficar contra os homens;
Juntamo-nos para proteger nossos interesses de mulher.*

Bell Hooks

RESUMO

A presente pesquisa se debruçou sobre o teletrabalho, modalidade de trabalho que teve aumento de adoção significativo após a pandemia de COVID-19, em razão da necessidade de distanciamento social para evitar-se o contágio da doença. Foi analisada a legislação brasileira sobre o tema, a qual foi comparada com as legislações de outros países, Portugal e Argentina. Além disso, foi investigado se há conciliação com uma agenda global de trabalho decente, encabeçada pela Organização das Nações Unidas (ONU) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). A pesquisa ainda considerou as desigualdades de gênero, as quais atuam como pilar social, com passagens por temas como a divisão sexual do trabalho e o trabalho de cuidado, para, então, analisar a interferência na realidade das teletrabalhadoras submetidas ao teletrabalho domiciliar. Isso porque tal modalidade de trabalho é vivida de modo diferente pelas mulheres, em virtude da tendência de cumulação e confusão entre as atividades domésticas e as atividades laborais, o que se deve a fatores socioculturais. Em seguida, delineados estes contextos, foi proposta uma análise do Direito sob perspectiva de gênero, estudando-se o que já existe de proteção aos direitos das mulheres no Brasil e alguns métodos que podem auxiliar na construção legislativa, de modo a efetivar o princípio constitucional da igualdade (art. 5º, I, da Constituição Federal), a exemplo do método jurídico da “pergunta pela mulher”, apresentado por Katharine T. Bartlett. Tal método instiga que se considerem questões ligadas ao gênero na criação de leis, bem como que se questione se uma lei já existente negligencia tais questões em seu texto, visando ultrapassar a figura do sujeito universal, o qual deixa à margem parcela significativa da população, suas demandas e vivências. O objetivo geral foi, em suma, buscar compreender as consequências jurídicas da regulação legal do teletrabalho no Brasil para as empregadas submetidas ao teletrabalho domiciliar, a partir de uma leitura do Direito sob perspectiva de gênero.

Palavras-chave: Desigualdades; Feminismos; Gênero; Métodos jurídicos; Teletrabalho.

ABSTRACT

This research focused on teleworking, a mode of work that saw a significant increase in adoption after the COVID-19 pandemic, because of the need for social distancing to avoid the spread of the disease. Brazilian legislation was analyzed and compared with the legislation of other countries, Portugal and Argentina. Furthermore, it was investigated whether there is reconciliation with a global decent work agenda, headed by the United Nations (UN) and the International Labor Organization (ILO). The research also considered gender inequalities, which act as a social pillar, passing through topics such as the sexual division of labor and care work, to then analyze the interference in the reality of teleworkers women subjected to home teleworking. The reason why it is because this type of work is experienced differently by women, due to the tendency of accumulation and confusion between domestic and work activities, which is due to sociocultural factors. Afterwards, having outlined these contexts, an analysis of Law from a gender perspective was proposed, studying what already exists to protect women's rights in Brazil and some methods that can assist in the construction of legislation in order to implement the constitutional principle of equality (article 5, I, of the Federal Constitution), such as the legal method of "woman question", presented by Katharine T. Bartlett. This method encourages consideration of issues linked to gender when creating laws, as well as questioning whether an existing law neglects such issues in its text, aiming to overcome the figure of the universal subject, which leaves a significant portion of the population on the sidelines, their demands and experiences. The general objective was, in short, to seek to understand the juristical consequences of the legal regulation of teleworking in Brazil for employees subject to home teleworking, based on a reading of the Law from a gender perspective.

Keywords: Inequalities; Feminisms; Gender; Legal methods; Teleworking.

LISTA DE SIGLAS

ANTD	Agenda Nacional de Trabalho Decente
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MP	Medida Provisória
MPT	Ministério Público do Trabalho
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 O TELETRABALHO NO BRASIL	17
2.1 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE DE TELETRABALHO.....	18
2.2 (DES)CONEXÕES DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE TELETRABALHO COM A AGENDA GLOBAL DE TRABALHO DECENTE	30
2.3 UM BREVE COMPARATIVO COM OUTRAS LEGISLAÇÕES: O CÓDIGO DO TRABALHO PORTUGUÊS E A LEI ARGENTINA	44
3 DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO	55
3.1 RAÍZES DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO	55
3.2 O TRABALHO DE CUIDADO.....	66
3.3 A MULHER NO TELETRABALHO DOMICILIAR	77
4 O DIREITO VISTO COM LENTES DE GÊNERO	87
4.1 O CENÁRIO LEGISLATIVO BRASILEIRO EM TORNO DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO. 7
4.2 IMPORTÂNCIA DA CRÍTICA FEMINISTA AO DIREITO.....	93
4.3 APLICAÇÃO DAS LENTES DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E NO TELETRABALHO DOMICILIAR.....	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO. 4
5 CONCLUSÃO	12120
REFERÊNCIAS	1243

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho, embora regulado no Brasil apenas em 2017, com o advento da chamada reforma trabalhista, já vinha sendo praticado há muito tempo, desde a revolução informacional, com a popularização do uso de computadores domésticos e notebooks. Observou-se uma crescente, contudo, na época da pandemia de Covid-19, em razão da necessidade de serem seguidas medidas de distanciamento social para evitar-se a transmissão do vírus e, conseqüentemente, conter o avanço da doença, o que gerou uma preocupação maior com a legislação em torno desta modalidade de trabalho.

Analisando-se a Lei 13.467/2017, que instituiu a citada reforma, percebe-se que há poucos artigos a tentar organizar esta forma de trabalho tão complexa. Isto traz desconfiança sobre a eficácia normativa em torno de uma boa organização das relações, sobretudo quanto à concessão de condições de trabalho dignas e saudáveis, que observe, ainda, as peculiaridades vividas pelos teletrabalhadores.

A construção da pesquisa, assim, parte da análise sobre a forma como o teletrabalho foi regulamentado no Brasil e o impacto desta regulação sobretudo nas teletrabalhadoras, a partir de um recorte no teletrabalho domiciliar e interseccional de gênero, tendo em vista, principalmente, que às mulheres, majoritariamente, em razão de fatores históricos e culturais, são atribuídos os serviços domésticos e as tarefas de cuidados de um modo geral, o que tende a ocasionar cumulação e confusão com as atividades profissionais, gerando maior estresse e sobrecarga de trabalho. Este é o problema central da pesquisa.

O teletrabalho domiciliar, por si só, pela forma como foi produzida a legislação, apresenta fatores de risco – como, por exemplo, para o adoecimento mental, pelo favorecimento à hiperconexão, à adoção de práticas modernas de assédio, dentre outras coisas -, o exame sob o prisma do gênero abre espaço para uma discussão ainda mais ampliada. Cria-se campo para reflexões sobre a análise do Direito como um todo à luz desta perspectiva de gênero, algo estimulado, hoje, não apenas pela urgente necessidade de efetivação do princípio da igualdade (art. 5º, I, da CF/88), mas também por movimentos do feminismo jurídico e criação de métodos que dão esteio a uma contundente crítica jurídica e fornecem contribuições para a criação, interpretação e a aplicação do Direito.

A pesquisa considera que as desigualdades de gênero são pilar da sociedade, do que não escapa o Brasil, desembocando na divisão sexual do trabalho, que designa serviços e tarefas às pessoas de acordo com o gênero. Ao mesmo tempo em que as separa, também hierarquiza. Visa-se, neste contexto, levantar o questionamento sobre se o teletrabalho, pela forma como foi regulado, com recorte no teletrabalho em domicílio, impacta especificamente as teletrabalhadoras. Eis a hipótese.

Este questionamento originou-se em diversos dados que revelam, por exemplo, as discriminações sofridas pelas mulheres nas relações de trabalho e a sobrecarga de trabalho, os quais serão detalhados. Leva-se em consideração, ainda, que mulheres são a maioria dos teletrabalhadores.

O que parece existir é uma situação de trabalho que já é desfavorável para o empregado e que tende a ser mais nefasta quando analisada sob a ótica da mulher, que pode se ver duplamente sobrecarregada, exigindo uma análise jurídica com perspectiva de gênero. O objetivo geral, assim, é compreender as consequências jurídicas da regulação legal do teletrabalho no Brasil para as empregadas submetidas ao teletrabalho domiciliar, a partir de uma leitura do Direito sob perspectiva de gênero.

Os objetivos específicos, por sua vez, são: a) examinar a legislação sobre o teletrabalho no Brasil, com uma breve comparação com a de outros países, a fim de denunciar a deficiência da lei brasileira, passando-a, ainda, pelo crivo da agenda global de trabalho decente, para fins de análise da adequação ou não (esta segunda hipótese parece ser a verdadeira); b) analisar a desigualdade de gênero e como ela se estabelece como pilar social, passando pelo estudo de suas consequências, como a divisão sexual do trabalho, que demarca o lugar da mulher na sociedade; c) propor uma análise do Direito sob a perspectiva de gênero, a fim de entender como o teletrabalho domiciliar impacta na vida das teletrabalhadoras.

Os capítulos são estruturados para seguirem esta lógica. O primeiro girará em torno justamente da Lei 13.467/2017, seguindo pelas Medidas Provisórias publicadas durante a pandemia de Covid-19 e chegando à Lei 14.442/2022, a mais recente sobre o teletrabalho. Em seguida, a legislação brasileira, como antecipado, será colocada sob o crivo da agenda global de trabalho decente, bem como da Constituição Federal de 1988, com destaque para o princípio da igualdade ali proclamado. Por fim, será realizada uma breve investigação sobre a legislação de

outros países, mais precisamente Portugal, primeiro país da União Europeia a legislar sobre o tema, o que se deu por meio de seu código de trabalho, e Argentina, que também possui legislação mais madura, apesar de bem mais recente, buscando compreender os motivos dessa diferença, o contexto na qual foram criadas etc.

No segundo capítulo, por sua vez, será feita uma análise histórica das desigualdades de gênero, fornecendo esteio para uma compreensão mais profunda das raízes e dimensões desse fenômeno. Em seguida, daremos destaque ao trabalho de cuidado, que é predominantemente realizado pelas mulheres e tem um impacto significativo no estudo do teletrabalho domiciliar. Por fim, examinaremos a situação das mulheres no teletrabalho domiciliar, destacando os reflexos das desigualdades de gênero, da divisão sexual do trabalho e do seu papel social, que muitas vezes as designa como as principais responsáveis pelos afazeres domésticos, mesmo quando possuem uma carreira profissional a conciliar.

Por fim, no terceiro e último capítulo, serão abordado o Direito sob perspectiva de gênero, com o foco no processo legislativo e tendo em mente que a figura do sujeito universal é um mito (eis que exclui parcela significativa da população, sub representada e, portanto, vulnerabilizada). Primeiramente, será investigado o cenário legislativo brasileiro em torno da proteção dos direitos das mulheres, com um breve histórico e visualização do contexto atual. Posteriormente, será instigada a importância da crítica feminista ao Direito, algo que consiste em um movimento recente, passando-se pelo estudo de alguns métodos de crítica a este ramo do saber. Por último será vista a aplicação das lentes de gênero nas relações de trabalho, com destaque, por óbvio, para o teletrabalho domiciliar.

Apenas para fins de antecipação e melhor apreensão do que será analisado, observe-se que um dos métodos é o da “pergunta pela mulher”, tradução mais próxima do método jurídico chamado “woman question”, apresentado por Katharine T. Bartlett, professora de Direito norte americana, e que propõe sejam consideradas questões ligadas ao gênero na criação de leis e na análise daquelas já existentes, tendo em vista a posição da mulher na sociedade, suas vivências particulares e, sobretudo, a inferioridade hierárquica em relação aos homens, o que traduz a desigualdade de gênero.

Nas considerações finais espera-se que fique demonstrada a deficiência da legislação brasileira sobre o teletrabalho, a qual atinge de maneira mais gravosa as mulheres, sobretudo mães e cuidadoras de modo geral, bem como a urgência em se

adotar lentes de gênero na criação da lei, de modo a tornar visível as peculiaridades vividas pelos jurisdicionados, efetivando ainda, o princípio constitucional da igualdade. Alguns métodos, como citado, podem auxiliar neste caminho.

Importante citar que a presente pesquisa não busca negar as muitas vantagens em torno do teletrabalho, como, para o empregador, a redução de custos com uma estrutura física e, para o empregado, o aumento do convívio familiar (para aqueles que elegem sua casa como local de trabalho), mas há, também, muitos riscos envolvidos na atividade, podendo-se citar como exemplo a hiperconexão do trabalhador. Buscar-se-á, portanto, estabelecer uma crítica à legislação de forma crítica e fundamentada. É dizer: o estudo visa investigar se as características do teletrabalho podem torná-lo uma ferramenta de “inserção excluída” das mulheres no mercado de trabalho, vulnerabilizando-as de modo distinto. É, enfim, um estudo que busca refletir sobre as desigualdades entre homens e mulheres e contribuir para o seu fim.

O tema carece ser enfrentado, inclusive para permitir a busca de soluções para a melhoria das condições de trabalho, ficando evidente, aqui, a relevância da pesquisa proposta, que é, ainda, inovadora, na medida em que existem pouquíssimos estudos que correlacionam gênero e teletrabalho, alguns mencionados ao longo do trabalho.

A abordagem será feita através do método hipotético-dedutivo, partindo-se da regulação do teletrabalho e das características do teletrabalho domiciliar para, então, observar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres submetidas a tal regime de trabalho e, a partir disto, analisar-se a relação com a desigualdade de gênero e a necessidade de alinhamento do teletrabalho com a própria cultura constitucional, inaugurada pela Constituição Federal de 1988. Serão utilizados dados estatísticos e literatura, correlacionando-as, servindo-se, ainda, de análise de legislações de outros países, como já mencionado.

Por fim, registra-se que a pesquisa está completamente alinhada à linha de pesquisa do mestrado, qual seja, a linha 2, Sociedade, Novos Direitos e Transnacionalização, pois atenta às transformações nas estruturas institucionais contemporâneas, focando nos direitos fundamentais.

2 O TELETRABALHO NO BRASIL

Com o avanço da revolução informacional (como também é chamada a Terceira Revolução Industrial, quando a eletrônica contribuiu para o avanço das tecnologias), mais precisamente com a popularização do uso de microcomputadores, a adoção do teletrabalho se tornou uma realidade a nível mundial. Modificou-se completamente o mundo do trabalho, eis que se tornou possível a execução de atividades fora do ambiente físico patronal, seja na casa do próprio empregado, seja em local diverso, desterritorializando as relações laborais.

O movimento ganhou impulso com a pandemia de COVID-19, que chegou ao Brasil em 2020, já em janeiro, em razão da necessidade de serem seguidas medidas de distanciamento social, a fim de evitar a transmissão do vírus e, conseqüentemente, conter o avanço da doença. Deste modo, mesmo aquelas empresas mais resistentes a esta modalidade de trabalho tiveram que a ela aderir, por falta de opção, como uma forma de manutenção de suas atividades (para aquelas possíveis, obviamente).

Mesmo antes da pandemia, a adesão ao teletrabalho já era alta no país, com, segundo pesquisa da Sociedade Brasileira de Teletrabalho (SOBRATT), realizada em conjunto com a SAP Consultoria, 45% das empresas adotando tal modalidade no ano de 2018. Em 2022, o percentual subiu para 86%¹. Outra pesquisa, de Gestão de Pessoas na Crise COVID-19, divulgados pela Agência Brasil, revela que o teletrabalho domiciliar foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia de COVID-19². Ainda conforme a mesma Agência, existe uma intenção de permanência desta modalidade mesmo após o fim da pandemia³. Por fim, há, ainda, pesquisas que mostram que muitas empresas já decidiram aderir ao home office de forma definitiva⁴.

¹ SAP. **Pesquisa Home Office 2022**. Dezembro 2022. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2023/01/Tabulacao_Pesquisa_Home_Office_DEZEMBRO_2022.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2024.

² AGÊNCIA BRASIL. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

³ AGÊNCIA BRASIL. **Trabalho em home office tende a continuar após fim da pandemia**. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-04/trabalho-em-home-office-tende-continuar-apos-fim-da-pandemia>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁴ DAYRELL, Marina. **Empresas dão a funcionários decisão sobre home office no futuro pós-pandemia**. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/blogs/radar-do->

De todo modo, com o fim da pandemia a prática do teletrabalho sofreu queda não apenas no Brasil, mas no mundo todo, o que não retira a preocupação com a regulação em torno desta modalidade de trabalho. Milhões de pessoas estiveram sob este regime no período pandêmico (7,4 milhões em 2022, conforme dados do IBGE⁵).

É o que será investigado abaixo, com análise desde a Lei 13.467/2017, que iniciou a regulação do teletrabalho no Brasil, passando pelas Medidas Provisórias editadas em razão da pandemia, até a Lei 14.442/2022, mais recente sobre o tema.

Em seguida, será feito o estudo desta legislação sob o crivo da agenda global de trabalho decente, as quais encontram eco no ordenamento jurídico brasileiro, sobretudo após a Constituição Federal de 1988.

Por fim, será feita uma breve investigação na legislação de outros países, mais precisamente Portugal e Argentina, mais maduras e detalhadas sobre o teletrabalho, buscando compreender o porquê disto e relacioná-la com a legislação brasileira.

2.1 A legislação brasileira sobre de teletrabalho

No Brasil, a primeira sinalização legal sobre o teletrabalho veio com a Lei nº 12.551/2011, a qual alterou a redação do art. 6º da CLT para acrescentar o quanto disposto no parágrafo único⁶:

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.

emprego/empresas-dao-a-funcionarios-decisao-sobre-home-office-no-futuro-pos-pandemia/>. Acesso em: 21 fev. 2024.

⁵ IBGE. **Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>>. Acesso em: 15 jan. 2024.

⁶ BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em 20 fev. 2024.

A alteração veio dar novos contornos à questão da subordinação, um dos requisitos da relação de emprego, adaptando-a à nova realidade social, a qual abarca a possibilidade de o trabalho ser desenvolvido pelo empregado fora do estabelecimento físico (o que não é redundância, diante da existência, hoje, do metaverso) do empregador. Contudo, Estevão Mallet chama a atenção para o fato de que⁷:

A Lei nº 12.551 não inovou no ordenamento jurídico. Explicitou o que já se encontrava na legislação antecedente. Não inseriu no âmbito da relação de emprego trabalhador não subordinado. Não criou modalidade própria e até então desconhecida de subordinação. Não tornou exigíveis horas extras que antes não podiam ser cobradas, nem alargou a aplicação analógica da regra atinente ao sobreaviso.

Em suma, a previsão legal acima vem concretizar a isonomia garantida constitucionalmente no art. 7º, XXXII, da Carta Magna, segundo o qual é vedada a “distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”⁸, reconhecendo sua aplicação desde que presentes os requisitos da relação de emprego.

Mudança específica veio apenas com a Lei 13.467/2017, a qual instituiu a chamada reforma trabalhista no Brasil (ou deforma, seja pela maneira como foi imposta, sem diálogo social, seja pelas profundas alterações produzidas em direitos trabalhistas, como a mudança da natureza do pagamento do intervalo intrajornada não concedido pelo empregador, de salarial para indenizatória, a extinção das horas *in itinere* etc) e, além de acrescentar um inciso ao art. 62 da CLT, o III, inseriu o capítulo II-A no diploma celetista para tratar apenas do Teletrabalho.

O Brasil, assim, passou a fazer parte do rol de países que dispõem de legislação para o teletrabalho. E isso foi feito em poucos artigos, mais precisamente cinco, do art. 75-A ao art. 75-E da CLT.

O primeiro, o art. 75-A, serviu apenas para estabelecer que “a prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo”⁹, qual seja, o citado capítulo II-A.

⁷ MALLET, Estêvão. **Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexões sobre a Lei nº 12.551**. Revista do Advogado. São Paulo, n. 115, abril 2012, p. 51.

⁸ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

⁹ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 fev. 2024.

O segundo, o art. 75-B, definiu o teletrabalho, o qual correspondia, à época, à “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Em seu parágrafo único constou que “o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”¹⁰.

A definição buscou, além de caracterizar este regime de trabalho, diferenciá-lo de outros que com ele podem ser confundidos, como o trabalho externo, o qual obrigatoriamente, não pode ser executado nas dependências do empregador. O teletrabalho, por sua vez, pode, mas, por opção, não é.

Importante, ainda, diferenciar o teletrabalho do *home office*, o qual¹¹:

[...] é executado necessariamente no lar do trabalhador, mas pode não ser teletrabalho, uma vez que há a possibilidade de, por exemplo, ser executado algum trabalho manual, como marcenaria – e teletrabalho, como visto, exige o uso de vias telemáticas –, ou, ainda, trabalho autônomo, inexistindo relação empregatícia.

Não por outra razão o presente trabalho especifica, logo no título, teletrabalho domiciliar, informando que a análise se restringe ao teletrabalho executado no domicílio do empregado.

Prosseguindo, o art. 75-C, o terceiro, trouxe que “a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado”. Os parágrafos previram que “poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual” e que “poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual”¹².

¹⁰ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 fev. 2024.

¹¹ HOHENDORFF, Raquel Von; TEIXEIRA, Samantha Mendonça Lins. O direito dos empregados à saúde mental na era do teletrabalho domiciliar: em busca da dignidade do empregado à luz da legislação brasileira. In: Lorenzo Mateo Bujosa Vadell. (Org.). **Retos del horizonte jurídico Iberoamericano**, vol. II., 1ed., Matosinhos, Portugal: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos e Universidad de Salamanca, 2023, v. 1, p. 468-483.

¹² BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 fev. 2024.

Como se vê, houve a exigência da necessária formalidade, o que se justifica pelo fato de o teletrabalho ser uma forma bastante específica de trabalho, sendo, a regra, a execução das atividades laborais nas dependências do empregador. Importante, ainda, a delimitação destas atividades.

O quarto artigo, o 75-D, por sua vez previu que¹³:

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

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

A norma, ao permitir a negociação sobre as despesas envolvidas na execução do teletrabalho, gera claros riscos de gastos pelo empregado, parte mais vulnerável da relação de emprego, violando o princípio da intangibilidade salarial (art. 7º, VI, da CF/88). Seguem reflexões de Luiza Fidalgo¹⁴:

Nessa senda, entende-se que o art. 75-D da CLT necessita de uma filtragem constitucional a fim de que a única interpretação possível seja a de que é obrigação da empresa fornecer gratuitamente ao trabalhador todo o aparato necessário para a prestação de serviço em condições justas e satisfatórias de labor, sob pena de vilipêndio do próprio princípio constitucional da intangibilidade salarial (art. 7º, CFRB).

O artigo ainda transmitiu os riscos do negócio, os quais pertencem ao empregador, segundo o art. 2º da CLT, ao empregado, carecendo de regulação mais rigorosa.

Por fim, o art. 75-E, o quinto e último do capítulo, trouxe que o “empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”. Já no parágrafo único constou que “o empregado deverá assinar termo de

¹³ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 fev. 2024.

¹⁴ FIDALGO, Luiza Barreto Braga. **Desafios do direito do trabalho na indústria 4.0: gig economy, teletrabalho e discriminação algorítmica**. Disponível em: <https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/livro_trt5_-_direito_do_trabalho_e_tecnologia_-_31-03-2022.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2024.

responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”¹⁵. E só.

É uma clara transferência, mais uma vez, de responsabilidades do empregador para o empregado, desta feita em relação a bem ainda mais caro, a saúde. Tentou-se excluir qualquer responsabilidade do empregador por eventual acidente de trabalho, de forma completamente alheia à hipossuficiência do empregado.

A analisar o artigo, não faltou quem alertasse para o problema, como fez Vander Costa Junior¹⁶:

Se por impossibilidade econômica de manter o ambiente de trabalho seguro, o empregado deixar de cumprir as ordens do empregador, sem dúvida a tese da culpa exclusiva da vítima surgirá, uma vez que, eximido o empregador da sua reponsabilidade com o ambiente laboral adequado, por ter seguido os ditames do Art. 75-E, CLT, poderá alegar a aludida excludente de responsabilidade para se esquivar de eventuais verbas indenizatórias advindas de doenças ocupacionais ou acidentes em teletrabalho.

Eis todo o capítulo criado na CLT para regular esta modalidade de trabalho. O bônus ficou por conta do inciso III, inserido no art. 62 da CLT, segundo o qual ficam excluídos do regime normal de jornada, ou seja, não têm direito à jornada máxima de trabalho e conseqüente pagamento de horas extras, “os empregados em regime de teletrabalho”¹⁷, colocando-os no mesmo patamar daqueles empregados que exercem atividade externa (inciso I) e cargo de gestão (inciso II).

Foi presumida uma impossibilidade do controle da jornada de todos os teletrabalhadores, sem respaldo fático algum, sobretudo diante das inovações tecnológicas que permitem diversas formas de controle das atividades à distância, deixando estes empregados sem acesso a todos os direitos relacionados à jornada de trabalho, inclusive constitucionais.

Por exemplo, prevê o art. 7º, XIII, da CF, que é direito a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a

¹⁵ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 fev. 2024.

¹⁶ COSTA JUNIOR, Vander Luiz Pereira; GOMES, Calvin Chaves. **A saúde e segurança do teletrabalhador à luz da reforma trabalhista**. Disponível em: <https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/livro_trt5_-_direito_do_trabalho_e_tecnologia_-_31-03-2022.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2024.

¹⁷ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 fev. 2023.

compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”¹⁸. Ainda, o art. 59 da CLT limita a prestação de horas extras, dispondo, mais precisamente, que “a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”¹⁹.

O que se criou, assim, foi um cenário que favorece a sobrecarga de trabalho e a hiperconexão do teletrabalhador, fatores de risco ao adoecimento mental (o que remete à previsão do art. 75-E da CLT e a gravidade da tentativa de isenção de responsabilidade do empregador sobre o adoecimento do teletrabalhador).

Em 2020, em razão da pandemia, permitiu-se a adoção do teletrabalho para quem estava submetido ao trabalho presencial, pela necessidade de distanciamento social, nos termos Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020. Seguem os termos dos arts. 3º e 4º, que mostram a liberdade do empregador²⁰:

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

I - o teletrabalho;
[...]

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Sem pretender a análise pormenorizada desta feita, cabe destacar outro ponto relevante, qual seja, o contido no 1º do art. 4º da MP, segundo o qual foram tratados da mesma forma “teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância”, a fim, provavelmente, de não trazer dúvidas sobre o que se tratava, além de determinar que era “aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da

¹⁸ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

¹⁹ BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 fev. 2024.

²⁰ BRASIL. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>>. Acesso em: 02 fev. 2024.

Consolidação das Leis do Trabalho”²¹ a todas as pessoas submetidas a tais regimes de trabalho, ou seja, não há direito a jornada máxima nem a horas extras, não importando se o empregado, por muitos anos, laborou sob uma jornada fixa, recebendo horas extras em caso de extrapolação.

Tal situação levou à seguinte ponderação²²:

Nesta órbita, da análise da disposição contida no art. 62, III, da CLT, observa-se grave desproteção ao trabalhador que não deve se revestir de caráter absoluto, na medida em que se o empregador possuir algum meio de controlar o empregado e sua jornada trabalho, serão devidas horas extras, não se podendo admitir que a modalidade de exercício de trabalho seja, apenas, forma de escamotear o direito às horas extras com uma exploração da força de trabalho de forma abusiva, excessiva e injusta.

Ou seja, sendo possível o controle da jornada (e, com os avanços tecnológicos, é difícil defender a impossibilidade), este deve ser realizado, com o consequente pagamento de horas extras, se executadas.

De todo modo, o contexto normativo, na prática, permitiu a adoção da exceção ali prevista. E o § 4º do mesmo artigo trouxe uma contradição, na medida em que previu que “o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo”. Ora, não havia jornada de trabalho limitada, pelo que não se poderia falar em uso de aplicativos e programas fora desta.

A norma deixou muitas dúvidas e inseguranças. Como comentou Ricardo Calcini ao veículo de comunicação JOTA, era necessário “trazer diretrizes legislativas mínimas para que qualquer empreendedor hoje no país, seja o grande, o médio, e principalmente o pequeno, possa ter orientações a ser seguidas”. A ideia é “tratar da questão de jornada e como vai funcionar esse controle, [...] disciplinar a parte de vale-refeição, o vale-transporte, toda parte de estrutura do funcionário e todos os equipamentos que ele precisa para trabalhar”. Conclui ele que “o

²¹ BRASIL. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>>. Acesso em: 02 fev. 2024.

²² LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. **A interpretação da MP n. 927/20 no que pertine à adoção flexibilizada do teletrabalho em tempos de pandemia: a preservação da vida e saúde do trabalhador**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181177/2020_lopes_adriano_interpretacao_mp927.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 09 fev. 2024.

teletrabalho acaba sendo muito uma negociação entre as partes e sabemos que não é uma negociação ideal, considerando que a relação de trabalho tem desníveis”²³.

A Medida esteve vigente até 19 de julho de 2020, diante da ausência de conversão em lei. Foi substituída pela Medida Provisória 1.046, de 27 de abril de 2021, a qual praticamente repetiu toda a disciplina relativa ao teletrabalho. Sua vigência foi até 7 de setembro de 2021.

A matéria passou, então, a ser regida pela Medida Provisória 1.108, de 25 de março de 2022, a qual, no art. 6º, alterou a CLT justamente nos artigos que tratam do teletrabalho. Inicialmente, alterou o art. 62, III, para excluir do regime normal de jornada apenas os “os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”, coadunando-se ao § 2º, inserido no art. 75-B da CLT, segundo o qual “o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa”, sendo que, nesta segunda hipótese, “não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II” da CLT, conforme novel § 3º do mesmo artigo²⁴.

Foram criados, no total, nove parágrafos no art. 75-B e, logo no caput, foi alterada a definição de teletrabalho para abarcar também o trabalho remoto, caracterizados como “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 configure trabalho externo”²⁵. Gerou-se uma abertura na norma para abranger o chamado trabalho híbrido, aquele que se desenvolve tanto remotamente quanto presencialmente.

Voltando à mudança feita no inciso III do art. 62 da CLT, como se vê, os teletrabalhadores foram divididos em duas categorias, com regimes distintos. De um lado, aqueles que trabalham submetidos a uma jornada de trabalho fixa, com controle e, conseqüente, direito ao recebimento de horas extras e, de outro, aqueles sem jornada de trabalho, que prestam serviço por produção ou tarefa.

²³ JOTA. **Legislativo busca regulamentação mais precisa do home office após pandemia**. Disponível em: <<https://www.jota.info/legislativo/legislativo-busca-regulamentacao-mais-precisa-do-home-office-apos-pandemia-05102020>>. Acesso em: 8 jan. 2024.

²⁴ BRASIL. **Medida provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**. Disponível em: <<https://in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>>. Acesso em: 09 fev. 2024.

²⁵ BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6>. Acesso em 20 fev. 2024.

A mudança é importante porque uma das principais críticas à legislação do teletrabalho no Brasil foi justamente deixar o teletrabalhador ao lado daqueles empregados que exercem atividade externa (art. 62, inciso I, da CLT) e cargos de gestão (art. 62, inciso I, da CLT), sem direito, portanto, a uma jornada máxima de trabalho, o que favorecia execução de várias horas de trabalho, gerando uma hiperconexão do empregado, fator de risco para adoecimento, inclusive mental, como já alertado.

A preocupação não é sem razão. O adoecimento mental no Brasil apresenta números alarmantes. Segundo levantamentos feitos pela OMS, a depressão é a principal causa de problemas de saúde e incapacidade, sendo, o Brasil, o país da América Latina com o maior número dos casos e o segundo das Américas²⁶. A doença é o segundo motivo dos afastamentos do trabalho. Ademais, conforme dados da Previdência Nacional, os transtornos mentais correspondem à terceira maior causa de concessões de auxílio-doença acidentários²⁷, ou seja, são considerados doenças ocupacionais.

Soma-se a isso que, de acordo com o Instituto de Psicologia da Universidade Estadual do Rio de Janeiro, os casos de depressão praticamente dobraram e os de ansiedade e estresse tiveram um aumento de 80% durante a pandemia da COVID-19²⁸, momento em que aumentou a adoção do teletrabalho.

Voltando à alteração promovida no art. 62, III, da CLT, viu-se que foi apenas parcial, para parte dos teletrabalhadores. Criou-se, novamente, uma situação excepcional na qual se presume a impossibilidade de controle da jornada daqueles teletrabalhadores da segunda categoria, sendo que, com os recursos tecnológicos à disposição atualmente, é muito difícil falar-se em impossibilidade da fiscalização das atividades. A exceção apresentada pela MP teve o potencial de, mais uma vez, estimular a execução de jornadas exaustivas de trabalho.

²⁶ WHO. **Depression: let's talk.** Disponível em: <https://www.who.int/mental_health/management/depression/en/>. Acesso em: 21 fev. 2024.

²⁷ PREVIDÊNCIA. **Adoecimento Mental e Trabalho: A concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016.** Disponível em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>>. Acesso em: 21 fev. 2024.

²⁸ UERJ. **Pesquisa da Uerj indica aumento de casos de depressão entre brasileiros durante a quarentena.** Disponível em: <<https://www.uerj.br/noticia/11028/>>. Acesso em: 21 fev. 2024.

Outro ponto que merece destaque é o 5º acrescentado ao art. 75-B, o qual trouxe que²⁹:

O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Aqui, alerta-se para a violação dos direitos dos trabalhadores à desconexão e ao lazer. Embora tais direitos não estejam previstos expressamente no ordenamento jurídico brasileiro, entende-se que decorrem do art. 7º, XIII, da CF, que estipula uma jornada máxima de trabalho. Pontuam Campello, Verbi Caro e Maranhão³⁰ que:

O direito ao lazer deriva da interpretação da limitação da jornada de trabalho pela Constituição, que objetivava, em seu artigo 7º, inciso XIII, conferir um momento de descanso tanto fisiológico quanto psicológico ao trabalhador. Esse direito ao lazer é um direito social de todos os trabalhadores, associado ao direito à vida e gerador do direito à desconexão, visto que o empregado que é obrigado às regras patronais até no âmbito da vida privada não descansa sua mente e nem seu corpo, o que pode redundar em riscos à sua saúde (mental e física).

Por fim, sobre a referida MP, destaca-se que ela acrescentou à regulação do teletrabalho o art. 75-F, o qual não existia. Segue³¹:

Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

Esta inovação foi das mais relevantes, porque visou dar alguma proteção a grupos vulneráveis, como é o caso das pessoas com deficiência, por exemplo. Contudo, pode-se fazer duas ponderações. A primeira diz respeito ao fato de que, a

²⁹ BRASIL. **Medida provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**. Disponível em: <<https://in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>>. Acesso em: 09 fev. 2024.

³⁰ CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney Stany Moraes. **Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 9, n. 89, p. 83-98, jun. 2020.

³¹ BRASIL. **Medida provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**. Disponível em: <<https://in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>>. Acesso em: 09 fev. 2024.

depender das condições de trabalho (que, como visto anteriormente, tem grande chance de não ser das melhores), há a possibilidade de criar-se, para tais pessoas, uma situação mais danosa, vulnerabilizando ainda mais tais grupos. Valdete Severo endossa a reflexão afirmando que, “nesses casos, o trabalho remoto, sem uma estrutura social e uma remuneração que garantam a oferta de atendimento especializado a essas pessoas, significará maior penosidade”³².

A segunda ponderação, especificamente quanto aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial de até quatro anos de idade, embora a norma cite ambos os gêneros, por tudo que existe de crença social em relação ao papel e lugar das mulheres na sociedade, marcada pela divisão sexual do trabalho, há uma tendência de que se relegue a priorização do teletrabalho às mulheres.

A MP 1.108/2022 foi convertida na lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022.

Eis toda a legislação vigente sobre o teletrabalho no Brasil. São, hoje, não mais cinco, mas seis artigos, sem contar a previsão do art. 62, III, da CLT, o que denota a sua precariedade. Cabe ressaltar, ainda, que surgiu em 2017, ou seja, em um contexto reformas legislativas no país, marcado por concessões às frentes neoliberais, o que gerou a vulnerabilização e até mesmo a retirada de diversos direitos sociais.

Como exemplo, pode-se citar que a Lei 13.467/2017, além de regular o teletrabalho, extinguiu as chamadas horas *in itinere*, aquelas gastas pelo empregado no deslocamento para o trabalho (ida e volta) quando este ficava em “local de difícil acesso ou não servido por transporte público” e o empregador fornecia a condução, nos termos do antigo art. 58, § 2º, da CLT³³.

Não se ignoram as diversas vantagens do teletrabalho, as quais existem tanto para o empregado como para o empregador e até mesmo para o meio ambiente, como se vê abaixo³⁴:

³² SEVERO, Valdete Souto. **Será que temos esse tempo pra perder?** Disponível em: <<https://www.brasildefatores.com.br/2022/04/04/sera-que-temos-esse-tempo-para-perder>>. Acesso em: 02 fev. 2024.

³³ BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 fev. 2024.

³⁴ HOHENDORFF, Raquel Von; TEIXEIRA, Samantha Mendonça Lins. O direito dos empregados à saúde mental na era do teletrabalho domiciliar: em busca da dignidade do empregado à luz da legislação brasileira. In: Lorenzo Mateo Bujosa Vadell. (Org.). **Retos del horizonte jurídico Iberoamericano**, vol. II., 1ed., Matosinhos, Portugal: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos e Universidad de Salamanca, 2023, v. 1, p. 468-483.

Pensando a situação do empregador, cita-se, como exemplo: a redução de custos, em razão da falta de necessidade de manter uma estrutura física de trabalho e o não pagamento de horas extras e adicional noturno (em razão do quanto previsto no art. 62, III, da CLT, ressalvando-se a nova redação dada pela MP 1.108/2022); a abertura do leque de opções de trabalhadores a serem contratados, uma vez que pode firmar vínculo de emprego com pessoas do mundo inteiro, não havendo obrigação de o empregado estar na mesma localidade da empresa; e o aumento da produtividade dos seus empregados, sobretudo pelo fato de não estarem subordinados a uma jornada máxima.

Para o empregado, por sua vez, pode-se citar: também a redução de custos, mas com deslocamento, alimentação em restaurantes, vestimenta para o trabalho (ponderando-se, contudo, que há aumento de gastos domésticos, como com energia elétrica, o que deve ser sopesado), entre outras; maior empregabilidade para pessoas com dificuldade de locomoção e também para as pessoas em geral, em razão da possibilidade de poderem se candidatar a vagas em qualquer localidade; aumento de convívio com a família; e flexibilidade de horários.

Há vantagens, até mesmo, para a sociedade como um todo, como, por exemplo, a redução da poluição, uma vez que o teletrabalho reduz o tráfego de carros e a “pegada ecológica”, dentre outros exemplos.

Pode-se citar como vantagem, ainda, a flexibilidade de horários para os trabalhadores, que podem fazer, assim, uma melhor autogestão de suas atividades, salvo para aqueles que são monitorados em tempo real ou têm sua jornada controlada.

Todavia, há uma série de desvantagens, ainda que em potencial, como a “sobrecarga de funções e atividades, em um contexto de produtividade extrema, associa-se à perda do direito à desconexão, colocando em risco o cumprimento de normas de jornada, pausas, bem como a primazia da saúde mental”³⁵.

Como trazem Lucas Moser Goulart e Rafaela Bica Linck, “as empresas são dotadas do poder de transformar seus teletrabalhadores em verdadeiros ‘escravos digitais’, fazendo com que estes permaneçam conectados com seus smartphones e laptops o tempo inteiro”³⁶. Mesmo com a alteração do art. 62, III, da CLT, ainda há uma gama de teletrabalhadores sem direito à limitação de jornada e, mesmo para aqueles que possuem tal direito, pode haver desrespeito pelo empregador.

Isso tudo sem falar na confusão entre os ambientes laboral e domiciliar, para aqueles que executam o teletrabalho domiciliar, trazendo questões como a

³⁵ FIDALGO, Luiza Barreto Braga. **Desafios do direito do trabalho na indústria 4.0: gig economy, teletrabalho e discriminação algorítmica.** Disponível em: <https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/livro_trt5_-_direito_do_trabalho_e_tecnologia_-_31-03-2022.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2024.

³⁶ GOULART, Lucas Moser; LINCK, Rafaela Bica. **Abuso tele laboral na sociedade da informação: escravidão digital.** Disponível em: <<http://ebooks.pucrs.br/edipucrs/anais/SIC/XII/XII/7/6/2/2/1.pdf>>. Acesso em: 5 jan. 2024.

sobrecarga de atividades, o isolamento, dentre outros. Segue importante colocação de Ronaldo Busnello e Eliane Arruda Palma³⁷:

[...] especificamente, no que tange aos trabalhadores que exercem suas atividades em casa, o que se constata na prática é uma situação confusa e dúbia, que acaba por emaranhar a vivência de dois mundos bem distintos: o do lar e o do trabalho. Equilibrar esses dois mundos parece um exercício desgastante, que mantém o trabalhador em constante preocupação e isolamento, o que pode lhe trazer prejuízos significativos, em termos de sociabilidade, sem contar o considerável distanciamento do sentimento de classe e o afastamento daquela instituição que pode, ainda, lhe garantir um mínimo de direitos: o sindicato.

Em suma, o tema encontra desafios na legislação brasileira, carecendo de atenção a garantia dos direitos fundamentais dos teletrabalhadores, como o direito à igualdade, à desconexão, ao lazer, à saúde mental e a um meio ambiente de trabalho sadio e adequado.

Tais desafios são ainda maiores quando analisada a agenda global em torno do trabalho decente, a qual possui diretrizes claras sobre as condições de trabalho ideais, inclusive sobre o teletrabalho, especificamente, o que será abordado a seguir.

2.2 (Des)conexões da legislação brasileira sobre teletrabalho com a agenda global de trabalho decente

O direito ao trabalho, hoje, é entendido como direito ao trabalho decente, “que deve se caracterizar pelo respeito à liberdade, à igualdade e à segurança dos trabalhadores, bem como pela sua adequada remuneração, capaz de assegurar sua dignidade – incluindo a de suas famílias”³⁸.

O termo “trabalho decente” foi utilizado formalmente pela primeira vez em 1999, na 87ª Conferência Internacional do Trabalho, por Juan Somavía, diretor geral da OIT. Buscou-se sintetizar os quatro objetivos estratégicos da OIT, quais sejam³⁹:

³⁷ BUSNELLO, Ronaldo; PALMA, Eliane Arruda. **Teletrabalho**: o equívoco da sedução, a realidade por trás do véu. Revista de Direito, [S. l.], v. 10, n. 01, p. 159, 2018. DOI: 10.32361/201810011447. Disponível em: <<https://periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/1447>>. Acesso em: 5 jan. 2024.

³⁸ CAMPOS, André Gambier. **Direito ao trabalho**: considerações gerais e preliminares. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1427/1/TD_1587.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2024.

³⁹ OIT. **Conheça a OIT**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 21 fev. 2024.

Definir e promover normas e princípios e direitos fundamentais no trabalho;
Criar maiores oportunidades de emprego e renda decentes para mulheres e homens;
Melhorar a cobertura e a eficácia da proteção social para todos;
Fortalecer o tripartismo e o diálogo social.

Em síntese, como defende a própria OIT, uma agenda de trabalho decente é “um compromisso tripartite, realizado entre governos e organizações de trabalhadores e empregadores, para impulsionar o desenvolvimento sustentável e a inclusão social através da promoção do trabalho decente”⁴⁰. E dois aspectos devem ser observados: o primeiro positivo, segundo o qual o trabalho decente é a expressão da dignidade humana no seio das relações de trabalho, e o segundo negativo, a partir do qual o trabalho decente só pode ser alcançado se, antes, forem extintos antigos problemas, como o trabalho escravo, a discriminação no emprego, dentro outros.

A agenda global de trabalho decente é encabeçada pela OIT e pela ONU, que desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro 1948, já assegurava, em seu art. 23, o direito ao trabalho em condições de dignidade, ao que hoje, como visto, se dá o nome de “trabalho decente”⁴¹:

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Com efeito, o conceito de trabalho decente é indissociável do de dignidade humana. E a ONU adotou-o para a criação da Agenda 2030. Esta Agenda visa o desenvolvimento sustentável e foi lançada em 2015, na sede da ONU, em Nova

⁴⁰ OIT. **Promoção do Trabalho Decente no Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/WCMS_302660/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 21 fev. 2024.

⁴¹ ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 21 fev. 2024.

York, contando com a adesão de diversos países, inclusive o Brasil. É composta por dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

No contexto delineado pela presente pesquisa, destaca-se o ODS 8, o qual possui o trabalho decente como sua essência, principalmente as metas 8.5 e 8.8, que buscam, dentre outras coisas, o fim da discriminação, a proteção aos direitos trabalhistas e a promoção de um ambiente laboral seguro⁴²:

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor

8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários

Possui relevo também o ODS 5, o qual trata da igualdade de gênero, com destaque, aqui, para as metas 5.1, 5.2 e 5.4, os quais buscam acabar com a discriminação e a violência contra as mulheres, bem como reconhecer o trabalho doméstico e o necessário compartilhamento da responsabilidade sobre este⁴³:

5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte

5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos

5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais

Sobre o teletrabalho, especificamente, existe o Guia Prático para Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19, lançado em 16 de fevereiro de 2021 pela OIT, com foco nos “trabalhadores/as por conta de outrem, e não tanto a trabalhadores/as independentes”⁴⁴, ou seja, nos teletrabalhadores submetidos a uma

⁴² ONU. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁴³ ONU. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁴⁴ OIT. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. Guia prático**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

relação de emprego. O documento evoca o Acordo-Quadro Europeu (AQET) sobre Teletrabalho, de 2002. Segue importante trecho⁴⁵:

O AQET recorda que as pessoas em teletrabalho beneficiam de proteção jurídica igual aos/às trabalhadores/as que desempenham as suas funções na empresa, e identifica também as áreas-chave que exigem adaptação ou atenção especial quando as pessoas trabalham fora das instalações da entidade empregadora. Nestas podem incluir-se a proteção de dados, a privacidade, a saúde e segurança, a organização do trabalho, o acesso a formação, etc. Especialmente tendo em conta a situação atual, é necessário conciliar as responsabilidades familiares e de cuidados, em evolução, com as prioridades das empresas, em termos de continuidade das atividades económicas e produtividade.

Outro ponto que merece destaque é o que denuncia a possibilidade de acúmulo das tarefas laborais com as de cuidado, sobretudo nos casos em que há filhos, o que implicaria uma certa flexibilidade na execução da jornada laboral⁴⁶:

Quem tem filhos ou outras pessoas dependentes em casa precisa de tempo adicional, no seu dia-a-dia, para dar conta do trabalho, seja iniciando o seu trabalho muito cedo, ou trabalhando à noite, dividindo o dia de trabalho em segmentos menores, intercalados com pausas para cuidar das crianças, fazer as tarefas domésticas, apoiar o estudo em casa, etc.

Assim o guia sugere algumas medidas como forma de prevenir situações de risco à saúde dos teletrabalhadores, focadas no bem-estar, sem alijar a produtividade esperada pelo empregador, como por exemplo⁴⁷:

Acordar um sistema comum para sinalizar a disponibilidade para o trabalho e garantir que tanto a gestão como os/as colegas o respeitam.
Encorajar os/as trabalhadores/as a comunicar sempre que sintam sobrecarga, funcionando como alerta precoce para detectar o risco de burnout e determinar quando as tarefas ou os membros da equipa têm de ser realocados.
Realizar um mapeamento de competências do pessoal, para que potencialmente possa ser reafectado quem está subaproveitado a equipas sobrecarregadas.
Falar sobre como o trabalho é feito. Questionar as pessoas sobre a forma como trabalham quando se sentem mais produtivas, energizadas e focadas.
Encorajar a trabalhar dessa forma tanto quanto possível.

⁴⁵ OIT. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. Guia prático.** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁴⁶ OIT. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. Guia prático.** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁴⁷ OIT. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. Guia prático.** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

Reconhecer que o tempo offline é necessário para que o trabalho substantivo seja bem feito.

Veja-se que o guia cita o burnout, síndrome catalogada pela OMS desde 2019 e que em 1º de janeiro de 2022 passou a ser considerada doença ocupacional (CID-11)⁴⁸.

E vai além. Em outra passagem, o guia busca formas de permitir que os teletrabalhadores se desliguem do trabalho mesmo quando as vidas pessoal e profissional se confundem, sugerindo ações como⁴⁹:

Garantir que os trabalhadores e trabalhadoras se sintam com capacidade para se desligarem do trabalho em horários determinados reservados para o descanso e a vida pessoal sem repercussões negativas para as suas carreiras.

Incentivar a comunicação aberta e a cooperação entre o pessoal e a gestão em torno do agendamento, disponibilidade e definição de fronteiras dentro das equipas.

Apoiar as pessoas com crianças pequenas ou outras responsabilidades ao nível dos cuidados que possam estar a enfrentar dificuldades para executar o seu trabalho e corresponder às expectativas das entidades empregadoras. Estas pessoas devem ser apoiadas com medidas específicas, como os regimes especiais de licenças parentais que foram implementados em vários países, organizados com base no diálogo social e em consultas entre trabalhadores e empregadores, tanto a tempo completo como a tempo parcial.

Para além disso, o guia conta com uma parte específica destinada à saúde e segurança do trabalho, na qual destaca que os empregadores “têm responsabilidades ao nível da segurança e saúde das pessoas que se encontram em teletrabalho idênticas às de qualquer outro trabalho da organização. Esta responsabilidade inclui a identificação e gestão de riscos em teletrabalho”⁵⁰, sejam os psicossociais, sejam os ergonômicos.

Ademais, o guia atenta-se às questões de gênero. Reconhece que o teletrabalho pode prejudicar, de modo distinto, as mulheres, justamente pelas responsabilidades com as tarefas domésticas e de cuidados que normalmente lhe são atribuídas. Consta no guia que o efeito do teletrabalho sobre a conciliação entre

⁴⁸ UFF. **Síndrome de Burnout: Professor da UFF realiza estudos sobre a promoção de saúde nos ambientes de trabalho.** Disponível em: <<https://www.uff.br/?q=noticias/11-04-2023/sindrome-de-burnout-professor-da-uff-realiza-estudos-sobre-promocao-de-saude-nos>>. Acesso em: 15 jan. 2024.

⁴⁹ OIT. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. Guia prático.** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁵⁰ OIT. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. Guia prático.** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

as vidas pessoal e profissional de mulheres e homens “depende de muitos fatores, incluindo o quadro jurídico e regulamentar estabelecido, a divisão de gênero do trabalho prevalente, a cultura organizacional, as políticas e as práticas da entidade empregadora, entre outros fatores”⁵¹. Como se nota, são muitas as diretrizes emanadas do guia elaborado pela OIT para o teletrabalho, todas alinhadas ao que se entende por trabalho decente.

Delineado este panorama geral, que o Brasil, ao menos em tese, esteve desde o início alinhado com a ideologia da OIT. O país é membro fundador da OIT e já ratificou 96 convenções internacionais do trabalho⁵². Todavia, apenas com a Constituição Federal de 1988 o Brasil consagrou o trabalho decente no ordenamento jurídico. A citada Carta Magna trouxe em seu bojo uma verdadeira Constituição do Trabalho, o que significa dizer que “no domínio constitucional há um conjunto de normas sobre aspectos laborais”⁵³.

O art. 6º da Constituição traz que 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 [...]” e o art. 7º elenca uma série de direitos dos trabalhadores individualmente considerados, os quais garantem condições dignas de trabalho, como o exemplo do inciso XIII, segundo o qual há direito à “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”, e a do inciso XXII, que prevê o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”⁵⁴. Já os arts. 8º e 9º elenca direitos para os trabalhadores coletivamente considerados, como a associação sindical e o direito de greve.

Tais direitos garantem, em última instância, a dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito, princípio elementar da Carta Magna de 1988 – conforme o art. 1º, III, da CF/88 que “a República Federativa do Brasil [...]

⁵¹ OIT. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. Guia prático**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁵² OIT. **A OIT no Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_496598.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2024.

⁵³ MEIRELES, Edilton. **A Constituição do Trabalho: o trabalho nas Constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 15.

⁵⁴ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana”⁵⁵ -, que orienta a compreensão da totalidade do catálogo de direitos e, como visto, é indissociável do conceito de trabalho decente.

Com efeito, o trabalho decente está imbricado com a dignidade da pessoa humana, pois um depende do outro (sem trabalho decente não há vida digna e sem dignidade o trabalho não é decente), impondo seja observado pelo Brasil diante do compromisso da Constituição Federal com este princípio. Além disso, o Brasil não apenas aderiu à Agenda 2030, mas, antes disso, há havia lançado, em maio de 2006, a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD).

O documento que a institui traz, logo no início, que o conceito de trabalho decente se apoia, dentre outras coisas, na “abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação”⁵⁶. Segue excerto completo:

O Trabalho Decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Entende-se por Trabalho Decente um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apóia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social.

Ao tratar das condições de trabalho, especificamente, a ANTD visa a “implementação de uma Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador, em consonância com as normas internacionais do trabalho sobre a matéria” e a “identificação de mecanismos e desenvolvimento de ações voltadas à garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável”⁵⁷.

⁵⁵ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

⁵⁶ OIT. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2024.

⁵⁷ OIT. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2024.

A ANTD é fruto de um acordo assinado em 2003 pelo então Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva com o Diretor-Geral da OIT Juan Somavia e ganhou impulso em 2007, com a formação de um Grupo Técnico Tripartite de consulta e monitoramento. Em seguida, foi lançado o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, instrumento de implementação da ANTD, o qual contou com a assistência técnica da OIT. Após, mais precisamente em 2009, foi criado, por decreto, o Comitê Executivo Interministerial encarregado da elaboração do PNETD. Já em 2012 ocorreu a I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, com a participação de centenas de representantes do mundo do trabalho em todo o país, ampliando o debate nacional sobre políticas públicas de trabalho⁵⁸.

Apesar deste contexto aparentemente favorável à proteção dos direitos trabalhistas no país, ganhou forças em solo brasileiro, assim como ocorreu em boa parte do mundo, uma racionalidade neoliberal que abriu espaço para o advento de Leis que reduzem e mesmo extinguem garantias, a exemplo da Lei 13.467/2017, que instituiu a chamada “reforma” trabalhista no Brasil.

A dita reforma pode ser chamada de deforma, seja pela maneira como foi imposta, sem diálogo social, seja pelas profundas alterações produzidas em direitos trabalhistas, como a mudança da natureza do pagamento do intervalo intrajornada não concedido pelo empregador, de salarial para indenizatória, a extinção das horas *in itinere*, a prevalência do negociado sobre o legislado, abrindo-se a porta para a diminuição ou supressão de direitos fixados em lei (art. 611-A) etc.

E vale ressaltar que o diálogo na criação de leis é um dos pontos incentivados pela OIT. Com efeito, “a OIT fomenta o diálogo social por meio de suas convenções e recomendações, fazendo crer que se trata de mecanismo eficaz de participação e por isso essencial à democracia”⁵⁹.

A dita reforma já era um tema discutido desde a década de 90. O discurso neoliberal criticava a CLT “varguista” – em referência ao presidente Getúlio Vargas, que governava o Brasil à época da sua, em 1943 - de possuir normas obsoletas, não adequadas à realidade social. Foi assim que, no cenário político pós golpe, que destituiu do poder a então presidenta Dilma Rousseff, em 2016, foi possível a

⁵⁸ OIT. **Promoção do Trabalho Decente no Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS_302660/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 21 fev. 2024.

⁵⁹ SILVA, Lucilaine Ignacio da; STELZER, Joana. **Trabalho Decente: consolidação histórica por intermédio da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. Disponível em: <<https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/12850/8084>>. Acesso em: 22 fev. 2024.

apresentação de um projeto de reforma, o que foi feito às pressas, sem estudo prévio e consulta à sociedade.

E o que era para ser, inicialmente, uma minirreforma, transformou-se uma profunda alteração das normas trabalhistas no Brasil, muitas delas trazendo diversos prejuízos para os trabalhadores, como já exemplificado.

Não por outra razão a nova CLT, pós Lei 13.467/2017, foi chamada muitas vezes de “CLT do capital”. Se antes era resultado de conquistas dos trabalhadores, buscou-se, com a reforma, trazer meios de saciar os anseios capitalistas, com maior flexibilização de direitos.

Foi neste contexto que surgiu o regramento sobre o teletrabalho, como analisado antes, em apenas cinco artigos – hoje seis, após a Lei 14.442/2022 -, além da previsão contida no art. 62, III, da CLT. Embora alinhada com a agenda de trabalho decente da OIT ao prever no novel art. 75-F que se deve dar “prioridade aos empregados com deficiência”⁶⁰, eis que “sua atenção volta-se, também, às questões relacionadas às pessoas com deficiência, pois entre elas as taxas de pobreza, desemprego e subemprego tendem a ser excessivas”⁶¹, são inúmeros os problemas evidenciados na norma. Como exemplo, cita-se: a retirada de parte dos teletrabalhadores do regime jornal de jornada (sendo que, até a Lei 14.442/2022, todos os teletrabalhadores estavam excluídos); o tempo de uso de equipamentos tecnológicos fora da jornada de trabalho, em regra, não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso; a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos necessários à execução do teletrabalho poderão ser negociados; a responsabilidade do empregador sobre doenças e acidentes do trabalho limita-se à instrução dos seus empregados etc.

São muitos os riscos gerados, sobretudo à saúde do empregado, em claro descompasso com as diretrizes emanadas da agenda global de trabalho decente. Pontua José Claudio Brito que não se pode falar em trabalho decente sem que se

⁶⁰ BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁶¹ SILVA, Lucilaine Ignacio da; STELZER, Joana. **Trabalho Decente: consolidação histórica por intermédio da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. Disponível em: <<https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/12850/8084>>. Acesso em: 22 fev. 2024.

forneça, dentre outras coisas, condições adequadas à preservação da saúde do trabalhador (de forma geral)⁶².

A Declaração Universal dos Direitos Humanos estabeleceu, em seu art. 25, que “todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde”⁶³, dentre outras coisas. No Brasil, tal direito foi alçado ao status de direito fundamental pela CF/88, conforme texto do art. 6º.

Especificamente sobre os trabalhadores, o art. 7º dispõe, em seu inciso IV, que estes fazem jus a um salário mínimo que garanta “suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social [...]”. O inciso XXII, por seu turno, prevê o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Por fim, o art. 196 traz que “a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”⁶⁴.

Destaca-se no contexto do teletrabalho, pelo incentivo à execução de longas jornadas de trabalho, a violação do direito à desconexão e a abertura de espaço para a prática de assédio moral, o risco de violação ao direito à saúde mental, o qual, embora não esteja expressamente previsto no ordenamento jurídico brasileiro, encontra-se albergado pela previsão geral em torno do direito à saúde. Ora, não é possível falar em saúde sem considerar seu aspecto mental, pena de limitação do direito, o que não se admite.

Inclusive, a Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde de forma abrangente, definindo que “saúde é o completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou de enfermidade”⁶⁵, reconhecendo a amplitude do conceito, o que se amolda perfeitamente a tudo quando aqui exposto.

⁶² BRITO FILHO, José Claudio. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 5. ed. São Paulo: LTr: 2018, p. 57.

⁶³ ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 21 fev. 2024.

⁶⁴ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

⁶⁵ OMS. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946**. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5733496/mod_resource/content/0/Constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20%28WHO%29%20-%201946%20-%20OMS.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2024.

Ademais, o Brasil ratificou a Convenção 155 da OIT, através do Decreto nº 1.254/94, revogado pelo Decreto nº 10.088/19, a qual, em seu art. 3º, “e”, dispõe que “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”⁶⁶. Ou seja, é inquestionável que o direito à saúde engloba a saúde mental.

Não por acaso o MPT emitiu a Nota Técnica 17/2020 no primeiro ano da pandemia de COVID-19, quando ocorreu a adoção do teletrabalho de forma maciça em razão da necessidade de adoção de medidas de distanciamento social, na qual recomenda que os empregadores, dentre outras coisas, respeitem a intimidade e a privacidade dos empregados, as condições de qualidade de vida e de saúde e o direito à desconexão⁶⁷. A nota do materializa direito à saúde mental do empregado.

Para os teletrabalhadores excluídos do regime normal de jornada, ou seja, aqueles sem jornada delimitada, equiparados aos exercentes de labor externo e de cargo de gestão, é ainda mais claro o risco de violação a tal direito. A flexibilidade de horário pode abrir espaço para uma hiperconexão do empregado e sobrecarga de trabalho. Sobre o tema, pontuam Rosenfield e Alves que “o teletrabalhador tem autonomia para gerir o tempo, mas, paradoxalmente, não tem controle sobre seu tempo de trabalho, pois este é determinado pelos ditames do volume de trabalho”⁶⁸.

Jorge Luiz Souto Maior, por sua vez, reflete que⁶⁹:

[...] façamos uma reflexão sobre nossa postura diante do trabalho. Temos sido escravos do trabalho? Quase não respiramos sem nosso computador? Ele — o computador — está para nós como aquela bombinha está para o asmático? Trabalhamos dia e noite, inclusive finais de semana, e não são poucas as vezes que tiramos férias para colocar o trabalho em dia? Estamos pressionados pelos ‘impessoais’ relatórios de atividade, que, mensalmente, mostram publicamente o que somos no trabalho, sob o prisma estatístico? E, finalmente, estamos viciados em debater questões nas famosas listas de discussão via internet?

⁶⁶ OIT. **C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 22 fev. 2024.

⁶⁷ MPT. **Nota Técnica 17/2020**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qLu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNEbXcUATURtUYamM_p7WLnzE0aaHw9q4Uc>. Acesso em: 21 fev. 2024.

⁶⁸ ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. Dados: Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v. 01, n. 54, 2011, p. 207/231.

⁶⁹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 23, Campinas, SP, jul./dez. 2003, p. 312. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22 fev. 2024.

À lista de questionamentos propostos pode-se acrescentar: há pressão por parte do empregador para produzir-se em maior volume? Há um sentimento de que, se não houver demonstração de resultados, o empregado pode ser descartado? Há necessidade de estar sempre conectado para se fazer presente às vistas do patrão? A resposta positiva a maioria destas perguntas revela que o direito à desconexão não está sendo observado e que há espaço para o adoecimento mental e até mesmo físico do teletrabalhador.

Valiosas, neste contexto, as contribuições de Valdete Souto Severo⁷⁰:

Restringir essas pessoas ao espaço doméstico, em uma realidade na qual não existem políticas públicas que confirmem atendimento especializado, permitindo inclusive a extensão ainda maior do tempo de trabalho através do artifício da ausência de fiscalização e controle é, a um só tempo, jogá-las na invisibilidade e potencializar seu adoecimento físico e psíquico.

Acrescenta-se a este caldeirão a possibilidade de prática de assédio moral, o qual é duramente combatido pela Convenção 190 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, mas cuja ratificação foi anunciada no pacote de medidas divulgado pelo governo federal em março de 2023⁷¹. Dentre pontos importantes desta Convenção, destacam-se o reconhecimento de que a violência e o assédio no trabalho: atingem principalmente as mulheres; não estão adstritos ao espaço físico laboral, podendo se manifestarem também fora o ambiente de trabalho, como por meio de comunicações remotas (o texto da Convenção fala de “world of work”, “mundo do trabalho” em português, de modo bastante amplo); e podem ocorrer apenas uma vez, sendo, esta única ocorrência, suficiente à sua caracterização⁷².

Diante da possibilidade de contato com o teletrabalhador por meio de tempo de “equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado”, sem que isso

⁷⁰ SEVERO, Valdete Souto. **Será que temos esse tempo pra perder?** Disponível em: <<https://radiopeaobrasil.com.br/colunistas/sera-que-temos-esse-tempo-pra-perder/>>. Acesso em: 22 fev. 2024.

⁷¹ PRESIDÊNCIA. **Diálogos com entidades femininas já resultam em ações concretas.** Disponível em: <<https://www.gov.br/secretariageral/pt-br/noticias/2023/marco/conversas-com-entidades-de-mulheres-ja-resultam-em-aco-es-concretas>>. Acesso em: 22 fev. 2024.

⁷² OIT. **C190 – Convenção (no 190) sobre Violência e Assédio, 2019.** Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2024.

constitua “tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso”⁷³, salvo negociação coletiva, como traz o § 5º do art. 75-B da CLT, cria-se campo para a ocorrência de práticas assediadoras. A redação da norma tende a gerar situações como a demanda ao empregado em qualquer horário do dia, a tentativa de controle de suas atividades de forma perversa, o aumento de cobrança por “resultados” e mais.

Seguem comentários de Dione Almeida Santos, João Carmelo Alonso e Patrícia Oliveira Castro e Serpa sobre, especificamente, os teletrabalhadores que não sofrem controle de jornada⁷⁴:

[...] os horários de trabalho no teletrabalho, mesmo que não controlados formalmente, passaram a ser cada vez mais rígidos e, sim, fiscalizados (vez que mesmo não sendo a regra do teletrabalho, os empregadores encontram formas de verificar o cumprimento de horários à distância, seja pelas chamadas insistentes por aplicativos de vídeo, seja por mensagens de *WhatsApp*, entre outros). O descanso e o tão falado direito à desconexão se tornaram algo quase utópico e a qualidade de vida [...] ficou cada vez mais difícil de ser alcançada. A vida privada e a profissional do empregado se misturaram de forma que ficasse impossível distinguir uma da outra e isso tem total relação com a forma com que a empresa passa as determinações, orientações e os comandos do trabalho.

E não se pode esquecer do contexto neoliberal no qual o Brasil se insere, que impõe uma nova racionalidade ao capitalismo contemporâneo, o qual tem como um de seus valores a concorrência, estimulada não só a nível empresarial, mas também individual. O fenômeno transforma o empregado em “empresa de si mesmo”, como trazido por Dardot e Laval⁷⁵.

No teletrabalho isso é exacerbado. O empregado que atua remotamente e, sobretudo, no recôndito do seu lar (teletrabalho domiciliar), sente-se obrigado a, de alguma forma, buscar destaque, mostrar-se valioso, superando a invisibilidade na qual é colocado.

Em que pese todo este cenário, o art. 75-E da CLT, como visto, tenta retirar qualquer possibilidade de responsabilização do empregador sobre doenças e

⁷³ BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁷⁴ SANTOS, Dione Almeida; ALONSO, João Carmelo; SERPA, Patrícia Oliveira Castro e. A importância do teletrabalho e os desafios em sua implementação durante a pandemia. Em **Relações de trabalho e desafios da tecnologia em ambiente pós-pandemia**. Nelson Mannrich (Organizador). São Paulo: Mizuno, 2021, p. 83.

⁷⁵ DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 321.

acidentes que eventualmente atinjam o teletrabalhador, limitando sua obrigação à instrução dos empregados. Cria uma situação distinta para o teletrabalho que não encontra amparo normativo, sobretudo constitucional.

Ricardo Calcini e Dino Araújo de Andrade, alinhados com as diretrizes do trabalho decente para o teletrabalho, que exigem a efetiva fiscalização do empregador sobre as condições de labor, ponderam o seguinte⁷⁶:

[...] a empregadora tem o dever de fiscalizar o cumprimento das orientações e medidas de medicina e segurança do trabalho a serem observadas no trabalho em home office. Dessa forma, a depender da natureza da atividade desenvolvida, há que se ter atenção aos riscos ergonômicos, físicos ou mentais envolvidos na medida em que um ambiente de trabalho insalubre ou inadequado poderá ensejar afastamentos dos empregados por acometimento de doenças daí advindas. Por isso é fundamental que os empregados sejam instruídos, o posto de trabalho seja devidamente fiscalizado e, se possível, custeado pela empregadora.

Do que se seguiu, fica claro que são muitos as desconexões entre a legislação sobre o teletrabalho no Brasil e a agenda global de trabalho decente (e até mesmo com a proposta constitucional vigente desde 1988).

Segundo dados do Relatório Luz, documento elaborado pelo Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030, que analisa a implementação dos ODS no Brasil e mostra o que precisa ser feito para tanto, sendo, o de 2022, o mais recente, esta desconexão fica evidente, pois a maior parte das metas que compõem os ODS estão em retrocesso no país. Segue análise⁷⁷:

A realidade que apresentamos, portanto, é altamente perigosa: avaliadas as 168 metas originalmente aplicáveis ao país – inclusive as sete que a partir de 2021 passaram a ser consideradas no Painel ODS Brasil como "não aplicáveis" 5 – apenas uma (a 15.8), teve progresso satisfatório. Onze (6,54%) permaneceram ou entraram em estagnação, 14 (8,33%) estão ameaçadas, 24 estão em progresso insuficiente (14,28%) e 110 (65,47%) estão em retrocesso. Sobre oito metas (4,76%) não há dados. Em comparação com o V Relatório Luz, as metas em retrocesso aumentaram de 92 para 110 e as com progresso insuficiente passaram de 13 para 24.

⁷⁶ ANDRADE, Dino Araújo de; CALCINI, Ricardo. **Home office e os riscos trabalhistas**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas>>. Acesso em: 22 fev. 2024.

⁷⁷ GTAGENDA2030. **VI Relatório Luz da Sociedade Civil da Agenda 2030 de desenvolvimento sustentável Brasil. 2022.** Disponível em: <https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2022/07/pt_rl_2022_final_web-1.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2024.

É latente, assim, a necessidade de buscar-se meios de efetivação do trabalho decente no Brasil, do que não escapa o teletrabalho. Não é possível permitir-se que a modernização das relações de trabalho dê ensejo à sua precarização, com a violação de direitos fundamentais e humanos. Um breve comparativo com outras legislações permite perceber, de forma ainda mais detalhada, como é possível um regramento mais amoldado à agenda de trabalho decente, como será analisado a seguir.

2.3 Um breve comparativo com outras legislações: o Código do Trabalho português e a lei argentina

As legislações de Portugal e da Argentina sobre o teletrabalho são bem distintas da brasileira. Foram construídas em contextos diferentes e possuem maior amadurecimento.

Inicialmente, em relação a Portugal, veja-se que anos antes da pandemia de COVID-19 a regulação do teletrabalho já era uma preocupação na Europa. O avanço tecnológico, o aumento da complexibilidade das relações sociais e do acesso aos equipamentos de informática e à própria internet podem ser citados como fatores que impulsionaram este movimento.

Assim é que em 2002, no dia 16 de julho, nasceu, pelas mãos do Parlamento Europeu (órgão legislativo da União Europeia, composto por deputados eleitos diretamente pelos cidadãos para um mandato de cinco anos), o Acordo-quadro europeu sobre teletrabalho⁷⁸, o qual trouxe desde o conceito de tal modalidade de trabalho às condições gerais que devem ser observadas quando de sua adoção.

O acordo foi firmado entre os parceiros sociais europeus - a Confederação Europeia dos Sindicatos (CES), a União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE/UEAPME) e a Confederação Europeia das Empresas Públicas (CEEP) - e obrigou as organizações nacionais filiadas a implementarem-no em conformidade com as especificidades de cada país membro.

Evelise Antunes comenta que⁷⁹:

⁷⁸ UNIÃO EUROPEIA. **Framework agreement on telework**. Disponível em: <https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁷⁹ ANTUNES, Evelise Dias. **Teletrabalho: o novo lócus de trabalho pós-pandêmico? Uma perspectiva transnacional da política e o caso da implementação na Justiça Federal Brasileira antes e durante a pandemia de covid-19**. Disponível em:

Esse acordo define o teletrabalho e estabelece uma estrutura geral a nível europeu para as condições de trabalho dos teletrabalhadores. Reconhece o princípio geral de que, aos teletrabalhadores, é concedida a proteção geral concedida aos trabalhadores com base nas instalações do empregador; também destaca áreas-chave onde as especificidades do teletrabalho devem ser levadas em consideração. Esse acordo é implementado nacionalmente pelas organizações nacionais membros dos parceiros signatários da União Europeia.

Marisa Outro acrescenta que o documento “é taxativo ao expressar o caráter voluntário da contratação por teletrabalho, ressaltando que a negativa do obreiro em teletrabalhar não pode resultar em modificações das condições de trabalho, nem em término do seu contrato”⁸⁰.

Outras normas são dignas de nota, como a Diretiva sobre o tempo de trabalho (Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho), de 4 de novembro de 2003)⁸¹, e a Resolução do Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021, com recomendações à Comissão Europeia sobre o direito a desligar, o qual traz, por exemplo, logo no seu item “1”, a necessidade de conciliação entre as características do teletrabalho, sobretudo suas aparentes vantagens, com a máxima garantia de direitos dos trabalhadores⁸²:

[...] as ferramentas digitais, incluindo as TIC, para fins profissionais aumentaram a flexibilidade em termos de tempo, local e forma de efetuar o trabalho e de alcançar os trabalhadores fora do tempo de trabalho; considera que a utilização adequada das ferramentas digitais pode ser uma mais-valia para os empregadores e os trabalhadores, no sentido de permitir uma maior liberdade, independência e flexibilidade para organizar melhor o tempo de trabalho e as tarefas de trabalho, reduzir o tempo gasto em deslocações para trabalhar e facilitar a gestão das obrigações pessoais e familiares, criando assim um melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar; observa que as necessidades dos trabalhadores diferem consideravelmente e salienta, a este respeito, a importância de desenvolver um quadro claro que promova a flexibilidade pessoal e a proteção dos direitos dos trabalhadores ao mesmo tempo.

<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6143/tde-20092022-164350/publico/AntunesED_DR_O.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2024.

⁸⁰ OURO, Marisa. **O teletrabalho: uma análise comparativa do regime jurídico-laboral português e Espanhol**. Disponível em: <<https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/26415>>. Acesso em: 17 fev. 2024.

⁸¹ UNIÃO EUROPEIA. **Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho**. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁸² UNIÃO EUROPEIA. **Direito a desligar. Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar**. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021&from=EN>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

No mesmo ano, 2021, mais precisamente em 24 de março, foi divulgado pelo Comitê Económico e Social Europeu, órgão consultivo da União Europeia, um parecer sobre desafios do teletrabalho⁸³, a pedido da presidência portuguesa, o qual convoca os países membros a agirem de forma coordenada e com base no acordo de 2002, acima referenciado. Trouxe o item “1.5” que:

1.5.O CESE insta a Comissão Europeia e os Estados-Membros a acompanhar a implementação dos Acordos sobre Teletrabalho de 2002 e sobre Digitalização de 2020. Com base na experiência da pandemia, a regulamentação existente na UE e nos Estados-Membros pode ser alterada e nova regulamentação ser criada a fim de promover os elementos positivos do teletrabalho e proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores. O CESE regista que a organização dos tempos de trabalho, os riscos de saúde e segurança no trabalho, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, o direito de desligar e a efetividade dos direitos laborais no teletrabalho são matérias que deverão merecer atenção especial. O ritmo das mudanças tecnológicas no mundo do trabalho e das novas maneiras de trabalhar está a acelerar-se, existindo a necessidade de assegurar que as regras e práticas são adequadas para as novas circunstâncias do futuro.

O parecer é tão detalhado que atenta, inclusive, para as questões ligadas a gênero:

2.12.3.As disparidades no acesso ao teletrabalho e nas proteções de que gozam os trabalhadores podem aumentar as desigualdades entre trabalhadores, incluindo a questão de gênero tratada no SOC/662, sendo necessário encontrar solução para este problema.

Outro exemplo sobre a especificidade do documento, que possui, inclusive, afinidade com legislação interna de Portugal, é sobre o custeio de despesas no teletrabalho:

3.12.O CESE entende que as entidades empregadoras são responsáveis pela formação, pela provisão, instalação e manutenção dos equipamentos necessários ao teletrabalho. O empregador deve cobrir diretamente os custos incorridos com o teletrabalho, nomeadamente os relacionados com a comunicação (consumíveis, telemóveis, Internet).

⁸³ UNIÃO EUROPEIA. **Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «Desafios do teletrabalho: organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e direito a desligar-se»** [parecer exploratório a pedido da presidência portuguesa]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2021.220.01.0001.01.POR&toc=OJ%3AC%3A2021%3A220%3AFULL>. Acesso em: 20 fev. 2024.

Como se nota dos registos acima, a União Europeia é bastante avançada na regulação do teletrabalho, havendo acordo, diretiva, resolução e parecer sobre o tema, os quais possuem força vinculante distintas (a diretiva, por exemplo, tem mais força que um simples parecer, estipulando metas e prazos que devem ser seguidos pelos países membros), com um alto nível de detalhamento, esperado sobretudo pela quantidade de anos pelos quais se debruçam sobre o tema.

Tal tem reflexo na legislação interna dos países que dela fazem parte, destacando-se, dentre eles, Portugal, que, mesmo sem uma alta demanda de teletrabalho – como destaca Marisa Ouro, em “Portugal o teletrabalho era algo marginal até à crise da COVID-19”⁸⁴ – já o regulava o desde 2003, em seu Código do Trabalho de 2003, com a Lei 99/2003, tendo como inspiração direta o acordo da União Europeia de 2002.

Assim como ocorre nas normas da União Europeia, o nível de detalhamento da legislação portuguesa também é elevado. Logo o art. 165 do Código é apresentado o conceito⁸⁵:

1 - Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

No art. 166-A do Código prevê as situações de “direito ao regime”, como é o caso do trabalhador ou da trabalhadora com filho até três anos de idade (o que pode ser estendido aos oito anos de idade em casos específicos ali regulados), e no 168 regula a questão do custeio das despesas envolvidas. Na legislação portuguesa, o empregador, além de ser responsável pela disponibilização, ao empregado, dos equipamentos necessários à realização do serviço, também deve compensar eventuais despesas adicionais envolvidas⁸⁶:

1 - O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo a que se refere o artigo 166.º

⁸⁴ OURO, Marisa. **O teletrabalho: uma análise comparativa do regime jurídico-laboral português e Espanhol**. Disponível em: <<https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/26415>>. Acesso em: 17 fev. 2024.

⁸⁵ PORTUGAL. **Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009**. Disponível em: <<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁸⁶ PORTUGAL. **Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009**. Disponível em: <<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

2 - São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

No artigo seguinte, o 169, o Código aborda o direito à desconexão. Prevê, expressamente, o dever do empregador de se abster de entrar em contrato com o empregado durante o seu período de descanso, abrindo exceção apenas para o caso de força maior (embora sem definição), o que é complementado pelo art. 199-A.

Na sequência, o art. 170 do CT trata da privacidade do teletrabalhador, estabelecendo limites ao empregador, como a vedação de “captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo”⁸⁷.

Prosseguindo, e talvez este seja um dos principais pontos da legislação portuguesa, o art. 170-A dispõe que o empregador deve realizar⁸⁸:

[...] exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

Há latente preocupação com a saúde do teletrabalhador. O nº 4 do referido artigo chega a estipular que o teletrabalhador faculte o acesso “ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho”⁸⁹.

A norma antecipa os riscos profissionais envolvidos nesta modalidade de trabalho, sejam ergonômicos, sejam psicossociais, jogando luz sobre o local e as

⁸⁷ PORTUGAL. **Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009**. Disponível em: <<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁸⁸ PORTUGAL. **Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009**. Disponível em: <<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁸⁹ PORTUGAL. **Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009**. Disponível em: <<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

condições de trabalho, desafiando a lógica neoliberal de invisibilidade do indivíduo, do que não escapa o teletrabalhador.

As citações acima são apenas exemplos. A legislação, como antevisto, é ampla e se alinha ao que preconizam as normas da União Europeia, denotando a importância de uma regulação a nível transnacional sobre a legislação internas dos países.

Tal questão talvez ajude a explicar a deficiente legislação brasileira sobre o tema. No Mercosul, bloco do qual faz parte o Brasil, não existe nada parecido com a União Europeia em relação à normatização do teletrabalho, o que distancia os dois blocos de integração de forma abissal. O Estatuto da Cidadania tem um item destinado a tratar de “trabalho e emprego”⁹⁰, o qual remete à Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015, que traz diversas diretrizes, como para a “eliminação do trabalho forçado ou obrigatório” (art. 8º)⁹¹, mas, em ambos, nada se encontra sobre o tema.

Com a pandemia de Covid-19, a Comissão de Trabalho, Políticas de Emprego, Seguridade Social e Economia Social do Parlamento do MERCOSUL se reuniu para tentar gerar algumas diretrizes, havendo registros de duas reuniões. A primeira teve como fruto nota pública, a qual, dentre outras coisas, expressa⁹²:

[...] sua convergência com as recomendações da Organização Internacional do Trabalho no sentido de garantir o funcionamento das instâncias de negociação coletiva e de diálogo social como importantes mecanismos de concertação democrática para o exercício do direito fundamental ao exercício da cidadania.

Já a segunda “analisou o impacto da pandemia de COVID-19 na situação laboral dos países do MERCOSUL e aprovou projetos de saúde e segurança no marco dos princípios e direitos fundamentais do trabalho”⁹³.

⁹⁰ MERCOSUL. **Estatuto da Cidadania do Mercosul**. Disponível em: <<https://www.mercosur.int/pt-br/estatuto-cidadania-mercopol/>>. Acesso em: 19 fev. 2024.

⁹¹ MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015**. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercopol-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015>. Acesso em: 19 fev. 2024.

⁹² MERCOSUL. **Comissão de Trabalho do PARLASUL propõe medidas para proteção dos empregos nos países do MERCOSUL frente a crise da Pandemia da COVID-19**. Disponível em: <<https://www.parlamentomercopol.org/innovaportal/v/17936/2/parlasur/comiss%C3%A3o-de-trabalho-do-parlasul-prop%C3%B5e-medidas-para-protec%C3%A3o-dos-empregos-nos-paises-do-mercopol-frente-a-crise-da-pandemia-da-covid-19.html>>. Acesso em: 19 fev. 2024.

⁹³ MERCOSUL. **Comissão de Trabalho do PARLASUL aprova projetos de saúde e segurança no marco dos princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em:

E foram encontrados dois documentos. Um é o MEP 93/2020⁹⁴, Projeto de Recomendação para a Regulação do Teletrabalho nos Países do MERCOSUL e para promover a modalidade sempre que a natureza da atividade o permita, o qual apresenta apenas intenções, e outro que compila as medidas adotadas na pandemia de Covid-19 pelos países membros⁹⁵.

Em suma, uma análise da política transnacional denuncia que o teletrabalho tem se desenvolvido bastante na União Europeia, em relação à sua regulação, a qual está mais alinhada com a agenda global de trabalho decente, enquanto o Mercosul sofre com um vácuo normativo. Tal situação, ao que tudo aponta, reflete na situação dos países membros, como é o caso do Brasil.

Passando para a análise da legislação argentina sobre teletrabalho, tem-se que esta é muito mais robusta e extensa do que a brasileira. Está representada na Lei 27.555, de 2020, a qual é composta de vinte artigos, em contraposição aos iniciais cinco e hoje seis artigos da legislação do Brasil.

Diante da extensão, serão destacados tão somente os principais artigos, sobretudo naquilo que se distinguem das Leis 13.467/2017 e 14.442/2022, brasileiras, iniciando-se pelo art. 4º. Tal artigo, em que pese preveja também duas categorias de teletrabalhadores, os que trabalham “por hora” e os que trabalham “por objetivos”, traz que “As plataformas e/ou software utilizados pelo empregador para efeitos específicos de teletrabalho [...] devem ser desenvolvidos de acordo com o horário de trabalho estabelecido, impossibilitando a ligação fora do mesmo”⁹⁶, impondo o respeito a uma jornada delimitada e preservando o direito a desconexão dos teletrabalhadores.

Tal direito fica explícito no art. 5º, segundo o qual o teletrabalhador “terá o direito a não ser contactado e a desconectar-se dos dispositivos digitais e/ou das

<<https://www.parlamentomercosur.org/innovaportal/v/20410/2/parlasur/comiss%C3%A3o-de-trabalho-do-parlasul-aprova-projetos-de-saude-e-seguranca-no-marco-dos-principios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho.html>>. Acesso em: 19 fev. 2024.

⁹⁴ MERCOSUL. **Regulación del teletrabajo en los países del MERCOSUR**. Disponível em: <<https://www.parlamentomercosur.org/innovaportal/file/20369/1/mep-93-2020-proyecto-de-recomendacion-teletrabajo.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁹⁵ MERCOSUL. **Medidas adoptadas por los países del MERCOSUR en el mundo del trabajo frente a la pandemia del Covid-19**. Disponível em: <<https://www.parlamentomercosur.org/innovaportal/file/17927/1/medidas-adoptadas-por-los-paises-del-mercosur-en-el-mundo-del-trabajo-frente-a-la-pandemia-del-covid--19.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁹⁶ ARGENTINA. **Lei nº 27.555/2020**. Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>>. Acesso em: 06 fev. 2024.

tecnologias de informação e comunicação fora do horário de trabalho e durante os períodos de férias”, não podendo ser “penalizado por fazer uso desse direito”⁹⁷.

Este aspecto evidencia uma especial atenção à privacidade e à separação entre o labor e a vida íntima do trabalhador, o que desempenha um papel crucial na preservação de uma vida digna. A limitação da jornada de trabalho está relacionada à prevenção de possíveis abusos, tanto no que diz respeito ao tempo dedicado ao trabalho quanto à restrição de outros direitos interligados.

Já o art. 6º trata especificamente das tarefas de cuidados, tirando-as da invisibilidade, dispondo que os teletrabalhadores⁹⁸:

[...] que tenham sob sua responsabilidade, de forma única ou compartilhada, o cuidado de pessoas menores de 13 (treze) anos, portadores de deficiência ou adultos que residam com o trabalhador e que requeiram assistência específica, terão direito a horários compatíveis com as tarefas assistenciais de sua responsabilidade e/ou interrupção da jornada de trabalho. Qualquer ato, conduta, decisão, retaliação ou obstrução do empregador que viole esses direitos será presumido discriminatório, resultando na aplicação do disposto na Lei 23.592. Por meio de negociação coletiva, poderão ser estabelecidas diretrizes específicas para o exercício desse direito. (tradução nossa)

O art. 8º, em um de seus trechos, prevê que “Nos contratos em que a modalidade de teletrabalho for acordada no início da relação, a eventual mudança para a modalidade presencial operar-se-á de acordo com as diretrizes estabelecidas em convenção coletiva”⁹⁹.

No art. 11 tem-se que “O empregador deve garantir a correta capacitação dos seus dependentes nas novas tecnologias, disponibilizando cursos e ferramentas de apoio, tanto online como presencialmente, que permitam uma melhor adaptação das partes a esta modalidade de trabalho”¹⁰⁰. Reconhece a hipossuficiência e a vulnerabilidade do teletrabalhador.

⁹⁷ ARGENTINA. **Lei nº 27.555/2020.** Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>>. Acesso em: 06 fev. 2024.

⁹⁸ ARGENTINA. **Lei nº 27.555/2020.** Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>>. Acesso em: 06 fev. 2024.

⁹⁹ ARGENTINA. **Lei nº 27.555/2020.** Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>>. Acesso em: 06 fev. 2024.

¹⁰⁰ ARGENTINA. **Lei nº 27.555/2020.** Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>>. Acesso em: 06 fev. 2024.

No art. 14, por seu turno, encontram-se regras sobre higiene e segurança no trabalho¹⁰¹:

A autoridade de execução ditará as regras relativas a higiene e segurança no trabalho, com o objetivo de proporcionar proteção adequada a quem trabalha em regime de teletrabalho. O controle do cumprimento desta norma deverá contar com a participação sindical. Além disso, a autoridade fiscalizadora determinará a inclusão das doenças decorrentes desta modalidade de trabalho na lista prevista no art. 6º, inciso 2º, da lei 24.557. Os acidentes ocorridos no local, jornada e por ocasião do teletrabalho são considerados acidentes presumidos nos termos do art. 6º, inciso 1º, da lei 24.557.

Eis os principais pontos. E são muitas, como se nota, as diferenças com a legislação brasileira, desde a garantia a uma jornada limitada, com a proteção do direito à desconexão, o que, por si só, já garante melhores condições de trabalho, passando pelo reconhecimento do exercício das tarefas de cuidados, as quais são executadas em sua maioria por mulheres, o protagonismo do empregado e o envolvimento do Sindicato na eventual transição do teletrabalho para o trabalho presencial, até a preocupação com a saúde, presumindo-se a configuração de acidente de trabalho quando ocorrido dentro da jornada e no local de trabalho do teletrabalhador.

Sobre as tarefas de cuidado, especificamente, veja-se que a legislação argentina é muito mais ampla e protetiva, sendo, por questões socioculturais ligadas à desigualdade de gênero, uma norma que comunica diretamente às mulheres. Reconhece a possibilidade de cumulação e confusão de tais tarefas com as laborais e impede represálias por parte do empregador.

Corre-se o risco, é verdade, de perpetuar-se o lugar da mulher nesta posição (tida como) subalterna de executora (ou ao menos a principal) das atividades domésticas, mas, por outro lado, pode-se pensar que a norma apenas reconhece um fato social, enxergando a mulher e contemplando-a no texto legal. Para muitas mulheres, o teletrabalho domiciliar é a única forma de inserção no mercado de trabalho, pois não têm como terceirizar os cuidados maternos, por exemplo.

¹⁰¹ ARGENTINA. **Lei nº 27.555/2020.** Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>>. Acesso em: 06 fev. 2024.

Contudo, não se pode estacionar neste estágio de reconhecimento, cabendo a busca por medidas que diminuam a desigualdade entre homens e mulheres, mas a Argentina tem dado sinais neste sentido, ao contrário do Brasil.

Por exemplo, no mesmo ano em que lançada a legislação sobre o teletrabalho no país, a Argentina garantiu, por meio da Lei 27.610, o direito à interrupção voluntária da gravidez e à atenção pós-aborto. Ainda, em 2021, Argentina também passou a reconhecer o tempo de cuidado materno para fins de aposentadoria (Decreto nº 475/2021). São políticas públicas que visam beneficiar diretamente as mulheres, não apenas por meio do reconhecimento de suas condições, mas protegendo-lhes.

Voltando ao teletrabalho, a disparidade entre as legislações argentina e brasileira deve-se muito ao contexto nas quais surgiram, assim como se verificou no comparativo com a legislação portuguesa. No Brasil, a Lei 13.467/2017, que trouxe as primeiras normas sobre esta modalidade de trabalho, é fruto de um movimento de redução e flexibilização de direitos, que culminou na chamada reforma trabalhista.

A dita reforma já era pautada desde a década de 90. O discurso neoliberal criticava a CLT “varguista” – em referência ao presidente Getúlio Vargas, presidente da república à época da sua promulgação, em 1943 - de possuir normas obsoletas, não adequadas à realidade social. Foi assim que, no cenário político pós golpe, que destituiu do poder a então presidenta Dilma Rousseff, em 2016, foi possível a apresentação de um projeto de reforma, o que foi feito às pressas, sem estudo prévio e consulta à sociedade.

Violou-se, inclusive, a recomendação da OIT em torno da necessidade de diálogo entre todos os setores sociais na criação de leis. Nas palavras da própria OIT¹⁰², veja-se:

Diálogo social é o termo que descreve a participação dos trabalhadores, dos empregadores e dos governos na tomada de decisões em matéria de emprego e locais de trabalho. Inclui todos os tipos de negociação, consulta e troca de informações entre os representantes destes grupos sobre interesses comuns nas políticas económicas, laborais e sociais. O diálogo social é simultaneamente um meio para alcançar o progresso social e económico e um objetivo em si mesmo, na medida em que dá voz às pessoas e lhes permite participar nas suas sociedades e locais de trabalho.

¹⁰² OIT. **Diálogo social**. Conferência Internacional do Trabalho, 102.ª Sessão, 2013. Relatório VI. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_717833.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2024.

Como se vê, tal diálogo é importante justamente para conciliar os interesses de todos aqueles envolvidos e afetados nas disputas. A sua não observância produz disparidades na proteção de direitos.

Na Argentina o diálogo foi mais bem implementado. A legislação sobre o teletrabalho nasceu na seara de necessidade de isolamento social diante da crise sanitária de 2020, decorrente da pandemia de COVID-19. Mas antes disso, mais precisamente desde 2003, a Argentina já era signatária da Convenção nº 177 da OIT, que dispõe sobre o trabalho em domicílio, conforme Lei nº 25.800/03. Foram 21 projetos distintos com o objetivo de promulgar uma lei que regulamentasse o teletrabalho no país¹⁰³.

Assim, o argumento neoliberal de não intervenção estatal e vilipêndio de direitos não foi a tônica em torno do nascimento da legislação argentina, mantendo-se a função protetiva do Direito do Trabalho o mais incólume possível naquele país.

Feitas tais análises, desponta, dentre as questões a serem observadas, a preocupação com a situação da mulher submetida ao teletrabalho, eis que as características próprias deste regime de trabalho, sobretudo quando realizado na esfera domiciliar do empregado, podem aumentar as desigualdades de gênero, o que será estudado no próximo capítulo.

¹⁰³ PAIXAO, Fernanda. **Argentina debate nova lei para o trabalho remoto: mais direitos ou precarização?** Em **Brasil de Fato**. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2020/06/26/argentina-debate-nova-lei-para-o-trabalho-remoto-mais-direitos-ou-precarizacao>>. Acesso em: 15 jan. 2024.

3 DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO

Necessário o estudo das desigualdades de gênero a fim de entender-se a situação vivida pela mulher no teletrabalho domiciliar e a importância para a elaboração de leis, no caso específico, a legislação em torno do teletrabalho, ponto este que será desenvolvido no próximo capítulo, após destrinchamento dos temas aqui propostos.

Esta é uma questão tão antiga e tão imbricada na sociedade que é difícil resgatar o seu início. Se considerado for o mito de Adão e Eva, percebe-se que as desigualdades remontam ao início dos tempos e da vida humana na Terra. O mito deixa clara a inferioridade da mulher quando conta que ela foi criada a partir do homem, mais precisamente da costela de Adão. Não só. A mulher ainda seria culpada por sua posição inferior, bem como pelas demais mazelas do mundo, pois autora do pecado original ao desobedecer ao comando de não comer o fruto da árvore do paraíso.

Assim, seguir-se-á abaixo, inicialmente, uma análise histórica das desigualdades de gênero, para contextualização do tema e maior entendimento das raízes e dimensão. Após, será dado enfoque ao trabalho de cuidado, ao qual se dedica, especialmente, a mulher, o que reflete sobremaneira no estudo do teletrabalho domiciliar. Por fim, será estudada a situação da mulher no teletrabalho domiciliar, marcada pelos reflexos das desigualdades, da divisão sexual do trabalho e do seu “papel” social, que a designa como “rainha do lar”, ainda quando possua uma vida profissional a conciliar.

3.1 Raízes das desigualdades de gênero

Como dito, a desigualdade entre homens e mulheres é algo tão naturalizado e enraizado socialmente que, não raro, é difícil percebê-la e promover mudanças efetivas. Da mesma forma, é desafiador remontar às suas origens.

Carola Pateman, ao comentar as ideias de Rousseau, destaca a ligação entre o surgimento da vida social humana e a estrutura familiar patriarcal, enfatizando a complexidade e a persistência desse fenômeno na sociedade contemporânea¹⁰⁴:

¹⁰⁴ PATEMAN, Carola. **O contrato sexual**. Tradução de Marta Avancini – Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993, p. 146.

Rousseau observa que é muito difícil dar uma explicação convincente sobre a transformação da vida animal natural em vida social humana. Mas, para ele, a vida começa com a família patriarcal. O desenvolvimento inter-relacionado da razão, da língua e das relações sociais é simultâneo ao desenvolvimento da diferença sexual, uma diferença sexual, uma diferença que necessariamente implica a dependência e a submissão das mulheres aos homens.

Engels, por sua vez, atribui a origem desta desigualdade à difusão da monogamia e do poder paterno¹⁰⁵:

A derrubada do direito materno representou a derrota do sexo feminino no plano da história individual. O homem assumiu o comando também em casa, a mulher foi degradada, escravizada, tornou-se escrava do desejo do homem e mero instrumento de procriação.

E prossegue afirmando que¹⁰⁶:

Assim, o casamento monogâmico de modo algum entra na história como reconciliação entre homem e mulher, muito menos como sua forma suprema. Pelo contrário. Ele entra em cena como a subjugação de um sexo pelo outro, como proclamação de um conflito entre os sexos, desconhecido em toda a história progressa.

É evidente que, ainda hoje, homens e mulheres ainda ocupam posições distintas na vida pública e privada, com papéis claramente delineados para cada um. Aos homens é designado o espaço público, com todas as suas amplas possibilidades, enquanto as mulheres são associadas ao âmbito privado, ao lar e às responsabilidades inerentes a ele, incluindo tarefas de cuidado. Essa dinâmica é mantida dentro de uma suposta "natural" relação de poder, que parece dispensar qualquer justificação.

Sobre o assunto, destaca Bourdieu que¹⁰⁷:

A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão social do trabalho, distribuição bastante estrita das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos; é a estrutura do espaço, opondo o lugar de assembleia ou de mercado, reservados aos homens, e a casa, reservada às mulheres.

¹⁰⁵ FRIEDRICH, Engels. **A origem da família, da propriedade e do estado**. Tradução de Nélio Schneider. 1. Ed. – São Paulo: Boitempo, 2019, p. 60.

¹⁰⁶ FRIEDRICH, Engels. **A origem da família, da propriedade e do estado**. Tradução de Nélio Schneider. 1. Ed. – São Paulo: Boitempo, 2019, p. 68.

¹⁰⁷ BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p. 18.

A divisão sexual do trabalho, citado por Bourdieu no trecho acima, reflete desigualdade de gênero ao designar atividades e posições distintas para homens e mulheres. Este fenômeno não apenas os separa, mas também estabelece uma hierarquia entre eles, onde tudo que é atribuído ao homem é tido como superior às coisas ditas de mulheres. Helena Hirata e Danièle Kergoat comentam o tema¹⁰⁸:

Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.).

A citação trata justamente da divisão entre o público e o privado, sendo, o local público, destinado aos homens, valorizado em detrimento do privado, espaço considerado feminino. Interessantes, também, as contribuições de Katrine Marçal, que bem sintetizam o assunto¹⁰⁹:

Em geral, tudo com o que associamos o feminino está estabelecido como algo que deve ser subordinado ao masculino. A natureza deve ser domada pela cultura, o corpo deve ser dominado pela alma. Os que são autônomos devem cuidar dos que são dependentes. O ativo deve penetrar o passivo. O homem produz. A mulher consome. É por isso que ele deve tomar as decisões. É autoexplicativo.

E por bastante tempo as diferenças físicas entre homens e mulheres foram consideradas como fator preponderante para esta distinção, como traz Adilson Moreira¹¹⁰:

A diferença anatômica entre homens e mulheres tem operado ao longo da história para marcar a diferenciação das funções que homens e mulheres devem desempenhar, o que também está relacionado com as dimensões da vida social nas quais podem atuar. A definição dessas funções e lugares está amplamente ligada ao tema da procriação. Como as mulheres gestam filhos e filhas, as culturas humanas atribuem a elas a função de criação da prole e os cuidados com o espaço doméstico. As atividades relacionadas com essa esfera da vida humana são então classificadas como femininas, o que motiva uma correlação direta entre a identidade feminina e o espaço privado. O sexo supostamente designa uma série de traços morais que legitimam essa separação de funções. Mulheres são vistas como pessoas

¹⁰⁸ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez. 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 30 jan. 2024.

¹⁰⁹ MARÇAL, Katrine. **O lado invisível da economia: uma visão feminista do capitalismo**. Tradução Laura Folgueira. 2. Ed. São Paulo: Alaúde Editorial, 2022, p. 182.

¹¹⁰ MOREIRA, Adilson. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020. EPUB.

emotivas, psicologicamente dependentes, destinadas ao cuidado dos outros, incapazes de exercer atividades de comando.

Até recentemente, as mulheres não eram reconhecidas como sujeitas de direitos. A sociedade, sedimentada no machismo e no patriarcado, historicamente sustentou a desigualdade de gênero, estabelecendo uma cultura na qual as mulheres ocupam uma posição subalterna em comparação aos homens. Essa dinâmica foi, inclusive, respaldada por muitos anos na legislação brasileira, como evidenciado no trecho a seguir transcrito¹¹¹:

Quanto às leis, estas ignoraram a figura feminina por séculos, considerando-a um objeto masculino, à mercê de suas famílias, de modo que lhe foram negados poderes de decisão. Ótimo exemplo é o art. 6º do Código Civil de 1916, o qual vigorou até o advento do Estatuto da Mulher Casada, Lei 4.121/62, segundo o qual eram “incapazes, relativamente a certos atos (art. 147, n. 1), ou à maneira de os exercer: [...] II. As mulheres casadas, enquanto subsistir a sociedade conjugal”. Eis prova cabal de que as mulheres não tinham poder decisório ou que este era muito limitado.

No entanto, especialmente nos dias de hoje, essa premissa não se sustenta mais. Nem todas as atividades consideradas "masculinas" demandam maior força física, além de não haver evidências científicas que comprovem uma maior aptidão das mulheres para cuidar do lar e dos filhos, por exemplo.

A crença oposta contribuiu para a formação de gerações de homens com pouco ou nenhum interesse em atividades domésticas, gerando, conseqüentemente, uma falta de habilidade para realizá-las. Não existe, pois, uma inaptidão inata, mas, sim, reflexos da ausência de educação dos homens para a execução das tarefas do lar.

Paralelamente, surgiram gerações de mulheres criadas especificamente para o desempenho dessas atividades. Mesmo antes do nascimento, expectativas são depositadas nas pessoas com base em seu sexo. Desde a cor do enxoval (azul para bebês do sexo masculino e rosa para bebês do sexo feminino), até os brinquedos (carrinhos para meninos e bonecas para meninas) e assim por diante. Em resumo, desde o início da vida, homens e mulheres são direcionados a certas tarefas e papéis.

¹¹¹ LINS, Ana Paula Gonçalves; TEIXEIRA, Samantha Mendonça Lins. **Mulher, mercado de trabalho e dificuldade na autogestão da maternidade: uma análise sob a ótica do Direito Civil e do Direito do Trabalho brasileiros**. Revista Direito e Feminismos—Volume 1, número 1, Jun. de 2022 – revista.ibadfem.com.br. Disponível em: <<https://revista.ibadfem.com.br/revista/article/view/5/5>>. Acesso em: 21 fev. 2024.

Preciosas, novamente, as contribuições de Bourdieu¹¹²:

A dominação masculina encontra, assim, reunidas todas as condições de seu pleno exercício. A primazia universalmente concedida aos homens se afirma na objetividade de estruturas sociais e de atividades produtivas e reprodutivas, baseadas em uma divisão sexual do trabalho de produção e de reprodução biológica e social, que confere aos homens a melhor parte, bem como nos esquemas imanentes a todos os habitus: moldados por tais condições, portanto objetivamente concordes, eles funcionam como matrizes das percepções, dos pensamentos e das ações de todos os membros da sociedade, como transcendentais históricos que, sendo universalmente partilhados, impõem-se a cada agente como transcendentais.

A crença enraizada de que apenas mulheres são capazes de desempenhar tarefas relacionadas ao lar contribui para a sobrecarga feminina, o que ganha relevância especialmente nos dias de hoje, nos quais as mulheres ocupam cada vez mais espaço no mercado de trabalho, resultando na necessidade de conciliar responsabilidades domésticas e profissionais. Tudo isso tem reflexo inclusive no mundo do trabalho, acreditando-se que há determinadas funções melhor executadas por homens e outras por mulheres.

É o que traz Adilson Moreira na seguinte passagem¹¹³:

Aquele empregador que garante uma vaga de chefia a um homem o discrimina de forma positiva e comete uma discriminação negativa em relação a mulheres por acreditar que pessoas do sexo masculino possuem características ausentes no sexo feminino. Esse ato discriminatório tem como fundamento estereótipos sexuais sobre as qualidades de homens e mulheres, características que são construídas como aspectos naturais dos sexos.

Observa-se uma clara segregação entre produção e reprodução, refletida na dicotomia entre trabalho remunerado e não remunerado. O papel atribuído "naturalmente" aos homens é o de envolvimento na produção e consequente remuneração, enquanto às mulheres é designada a responsabilidade pela reprodução e pelo trabalho não remunerado¹¹⁴.

¹¹² BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p. 45.

¹¹³ MOREIRA, Adilson. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020. EPUB.

¹¹⁴ SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. **A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década**. Estudos Avançados, v. 30, n. 87, pág. 123-139, 2016. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/119119/116503>>. Acesso em: 06 fev. 2024.

Essa dinâmica se manifesta diretamente na execução de tarefas de cuidados, sobretudo no cuidado com os filhos, intensificando as disparidades, uma questão que será abordada de forma mais detalhada a seguir.

Necessária se faz a abertura de um parêntese para destacar que a visão apresentada no presente trabalho é geral e não abarca singularidades próprias que envolvem, por exemplo, cor da pele e classe social. Pode-se citar o caso de mulheres pretas que, principalmente com a escravização, há muito já executavam trabalhos braçais tidos como tipicamente masculinos e que a citada dupla jornada vivida pelas mulheres, resultado da cumulação de atividades profissionais e domésticas, somente foi possível com a delegação de parte do trabalho doméstico para outras mulheres, geralmente pretas (diversas pesquisas revelam que a maioria das empregadas domésticas são mulheres pretas, a exemplo da INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, segundo a qual 92% do emprego doméstico é ocupado por mulheres e, destas, 61,5% são negras¹¹⁵).

Feita esta observação, veja-se que, assim como é difícil resgatar a origem das desigualdades de gênero, pela antiguidade do fenômeno, é igualmente difícil descobrir quando, exatamente, iniciou a preocupação com a igualdade, a qual assumiu diversos conceitos ao longo da história. Tais conceitos variam desde ideias que, em realidade, não asseguram a igualdade para todos, até abordagens mais contemporâneas, que buscam, pelo menos teoricamente, proporcionar igualdade a todas as pessoas.

Ainda quando a igualdade assumiu o papel de valor social, serviu, inicialmente, à preservação das desigualdades entre as pessoas, com o destaque bem claro de distinção de posição entre elas. De acordo com Lakoff, as mais antigas ideias sobre igualdade são, na essência, anti-igualitárias¹¹⁶:

¹¹⁵ MDS (Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome). **Nota Informativa nº 2/2023**. Secretaria Nacional de Cuidados e Família. Trabalhadoras domésticas e políticas de cuidados. Disponível em: <https://mds.gov.br/webarquivos/MDS/7_Orgaos/SNCF_Secretaria_Nacional_da_Politica_de_Cuidados_e_Familia/Arquivos/Nota_Informativa/Nota_Informativa_N_2.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2024.

¹¹⁶ “In virtually all of the premodern theories, including the Stoic and the Christian, equality and inequality are held together in the same systems of thought. Among the constant motifs of classical and medieval thought are a number of antiegalitarian themes, among them the advocacy of hierarchy on the ground of a gradation in human natures (or by analogy from the superiority of soul to body), and the association of equality with the reign of appetite expressing itself in envy and libertinism”. LAKOFF, Sandford A. **Equality in political philosophy**. Cambridge: Harvard University Press, 1964, p. 14.

Em praticamente todas as teorias pré-modernas, incluindo a estóica e a cristã, igualdade e desigualdade são mantidas juntas nos mesmos sistemas de pensamento. Entre os motivos constantes do pensamento clássico e medieval estão uma série de temas anti-igualitários, entre eles a defesa da hierarquia com base em uma gradação nas naturezas humanas (ou, por analogia, a superioridade da alma sobre o corpo), e a associação da igualdade com o reino do desejo, expressando-se em inveja e libertinagem. (tradução nossa)

A partir dessa perspectiva, a justificação da escravidão e de outras atrocidades perdurou por muito tempo. Nesse contexto, Lakoff traz que¹¹⁷:

Na República, a doutrina política de Platão é rigorosamente construída com base em uma orgânico funcional-natural hierarquia. Na natureza os homens não são iguais: o médico e o carpinteiro são constituídos de forma tão diferente quanto o homem e a mulher; nem todos os homens nascem com a mesma capacidade de aprender. (tradução nossa)

Mesmo com o advento do cristianismo, pouca mudança ocorreu. Embora as ideias de Jesus Cristo fossem, por natureza, igualitárias, as religiões consideradas cristãs acabaram por validar preconceitos, inclusive em relação às mulheres, conforme discutido por Lakoff neste trecho adicional¹¹⁸:

O cristianismo apostólico manteve o dualismo prevalecente ao anunciar uma doutrina de igualdade relevante apenas para o homem e a sociedade em termos de promessa escatológica. [...] Dentro da literatura patrística, especialmente do período posterior, era comumente sustentado que a desigualdade não foi intencionada por Deus, mas que, como resultado da queda, as instituições desiguais eram indispensáveis. (tradução nossa)

Este é o pensamento dominante ao longo de toda a era medieval, o qual experimenta poucas alterações com o surgimento das ideias iluministas e a Revolução Francesa, no final do século XVIII. De forma preocupante, as desigualdades são então justificadas com supostas bases racionais, atribuindo-se à natureza a distinção e conseqüente hierarquização entre as pessoas.

¹¹⁷ "In the Republic Plato's political doctrine is rigorously constructed upon the basis of an organic functional-natural hierarchy. In nature men are not equal: the physician and the carpenter are as differently constituted as male and female; nor are all men born with the same capacity for learning". LAKOFF, Sandford A. *Equality in political philosophy*. Cambridge: Harvard University Press, 1964, p. 15.

¹¹⁸ "Apostolic Christianity maintained the prevailing dualismo by announcing a doctrine of equality relevant to man and society only in terms of eschatological promise. [...] In the patristic literature, especially of the later period, it was commonly held that inequality was not intended by God but that, as a result of the fall, inegalitarian institutions were indispensable". LAKOFF, Sandford A. **Equality in political philosophy**. Cambridge: Harvard University Press, 1964, p. 21.

Lakoff também aborda essa questão ao citar Morelly¹¹⁹:

A natureza criou os homens com fraquezas e uma diversidade de talentos, afirma Morelly, para que todos reconheçam sua insuficiência isoladamente. Temos uma natural aversão ao isolamento e desejo de sociedade. Diferenças de talento não geram individualismo, mas, ao contrário, um reconhecimento da prioridade da comunidade. A natureza distribui "forças" diferencialmente não para promover a desigualdade e a dominação, mas para que todos os homens realizem trabalhos diferentes para o bem comum. (tradução nossa)

Por outro lado, a Revolução Francesa representa um marco crucial para a promoção da igualdade, estabelecendo-a como um ideal fundamental. No entanto, inicialmente, esse ideal se limitava principalmente à igualdade perante a lei, a qual, por sua vez, favorecia os interesses das classes privilegiadas. As discussões predominantes sobre igualdade, na época, frequentemente se limitavam às questões de classe social e propriedade, com pouca consideração sobre a igualdade entre os sexos. Quando o tema surgia, muitas vezes era para justificar tratamentos não igualitários, como Lakoff destaca ao mencionar Freud¹²⁰:

[...] os homens não são iguais no que diz respeito às suas capacidades de compreensão. Eles também são desiguais em outros aspectos. Mesmo os dois sexos, apesar das negações das feministas, exibem diferenças psicológicas fundamentais que tornam anticientífico considerar homens e mulheres como "completamente iguais em posição e valor". (tradução nossa)

O lema revolucionário centrado na igualdade, liberdade e fraternidade não se estendeu plenamente às mulheres, que continuaram limitadas ao espaço doméstico. Isso contribuiu para a perpetuação das desigualdades estruturais que ainda persistem nos dias atuais.

Segundo Elisabete Novaes, na sociedade burguesa “ocorreu a separação entre os locais de produção e consumo, situando formalmente o homem na fábrica e

¹¹⁹ “Nature has created men with weaknesses and a diversity of talents, Morelly holds, so that they will all recognize their insufficiency in isolation. We have a natural aversion to isolation and a desire for society. Differences of talent do not engender individualism but, on the contrary, a recognition of the priority of the community. Nature distributes “forces” differentially not to promote inequality and domination but so that all men will perform different labors for the common good”. LAKOFF, Sandford A. **Equality in political philosophy**. Cambridge: Harvard University Press, 1964, p. 119.

¹²⁰ “[...] men are not equal with respect to their capacities for understanding. They are unequal in other respects as well. Even the two sexes, despite the denials of the feminists, exhibit fundamentally different psychological characteristics which make it unscientific to regard men and women as ‘completely equal in position and worth’”. LAKOFF, Sandford A. **Equality in political philosophy**. Cambridge: Harvard University Press, 1964, p. 185.

a mulher no espaço doméstico, sendo tal divisão justificada por um discurso biologizante que naturalizou papéis sociais de forma sexuada”¹²¹.

Não à toa. Para Rousseau, um dos influenciadores da Revolução Francesa, as mulheres sequer eram dotadas de razão, o que justificava a não inclusão das mulheres na vida pública e no contrato social¹²².

A própria Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, deixa bem clara, desde o título, a quem se destina os direitos ali fincados. O documento silencia questões de gênero, o que fica óbvio quando se considera o pensamento da época, aqui ilustrado. Por isso, em 1791 Olympe de Gouges lançou a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, objetivando sanear o silêncio sobre as mulheres. Trouxe, logo no artigo primeiro, que “A mulher nasce livre e tem os mesmos direitos do homem. As distinções sociais só podem ser fundamentadas no interesse comum”¹²³, trazendo a lume a necessidade de se firmarem os direitos de forma expressa.

Com o breve panorama histórico apresentado, observa-se que, em linhas gerais, os pensadores clássicos sustentavam a ideia de que as capacidades individuais variavam conforme o sexo da pessoa. Carola Pateman ressalta esse ponto ao afirmar que, “com exceção de Hobbes, os teóricos clássicos argumentam que as mulheres naturalmente não têm os atributos e as capacidades dos ‘indivíduos’. A diferença sexual é uma diferença política; a diferença sexual é a diferença entre liberdade e sujeição”¹²⁴.

Fica claro que as mulheres estiveram à parte da construção de conceitos em torno da igualdade. Foi incumbido às próprias mulheres a árdua tarefa de pleitear seus direitos, destacando-se a atuação de feministas que, por meio de esforços incansáveis, conquistaram a ampliação de algumas garantias, anteriormente reservadas exclusivamente aos homens, para si.

¹²¹ NOVAES, Elisabete David. **Entre o público e o privado: o papel da mulher nos movimentos sociais e a conquista de direitos no decorrer da história**. História e Cultura, Franca, v. 4, n. 3, p. 50-66, dez. 2015, p. 54.

¹²² MATOS, Marlise; PARADIS, Clarisse Goulart. **Desafios à despatriarcalização do Estado brasileiro**. Cadernos Pagu, Campinas, n. 43, p. 71, dez. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n43/0104-8333-cpa-43-0057.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2024.

¹²³ GOUGES, Olympe de. **Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã**. Tradução. Disponível em: <<https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/414/2018/10/DeclaraDirMulherCidada1791RecDidaPESSOALJNETO.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2024.

¹²⁴ PATEMAN, Carola. **O contrato sexual**. Tradução de Marta Avancini – Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993, p. 21.

Sintetiza Adilson Moreira que¹²⁵:

As primeiras versões da luta pela igualdade sexual estavam centradas nos parâmetros tradicionais da reflexão sobre a justiça: tratamento simétrico e igualdade de oportunidades. Feministas liberais entendem que a sociedade deve garantir direitos a homens e mulheres, uma exigência do sistema democrático. Por outro lado, feministas radicais apontam a insuficiência do discurso liberal de direitos para tratar as diferenças constitutivas de experiências sociais entre os sexos. Elas afirmam que a busca de igualdade simétrica não pode ser vista como um objetivo fundamental porque o alcance de uma vida autônoma para mulheres requer a acomodação entre igualdade e diferença. A igualdade só pode ocorrer com o reconhecimento das consequências das diferenças de papéis sociais na vida cotidiana das mulheres; a igualdade não poderá ser alcançada sem o reconhecimento das consequências da maternidade na vida profissional das mulheres, motivo pelo qual muitas feministas defendem a articulação entre igualdade e diferença. Outras feministas se distanciam da defesa de igualdade de oportunidades como meio para o alcance da igualdade sexual porque esse objetivo só pode ser alcançado por mulheres que não sofrem as consequências de outras formas de opressão social, como o racismo e o classismo. Elas se voltam contra o essencialismo presente dentro de certas vertentes do discurso feminista que compreendem a categoria mulheres como um conjunto de pessoas que possuem as mesmas experiências sociais. A igualdade só pode ser alcançada na medida em que as pessoas são capazes de identificar padrões de dominação, sendo que eles operam em diferentes categorias de pessoas, as quais, por sua vez, estão incluídas dentro da categoria mulheres. O feminismo interseccional pode ser visto como um desdobramento importante da luta das mulheres por igualdade. Embora essa vertente também tenha uma pluralidade interna, o tema da convergência de opressões pode ser visto como uma perspectiva comum de análise entre feministas negras. Elas definem o feminismo como uma filosofia da igualdade, mas ele não pode estar baseado nos mesmos pressupostos das feministas liberais. Se as últimas estão preocupadas com a igualdade de oportunidades, as primeiras estão centradas na conquista da igualdade de resultados: pleiteiam intervenções estatais que possam garantir que mulheres alcancem o mesmo nível de bem-estar que pessoas do sexo masculino alcançam.

Um dos pontos destacados pelo autor é a importância de buscar a igualdade não apenas de forma genérica para todas as mulheres, mas considerando, também, os diversos contextos em que cada uma está inserida, levando em conta, por exemplo, a classe social e a cor da pele, em uma perspectiva interseccional.

Devido aos esforços coletivos dos movimentos feministas que ganharam força no século XVII e se intensificaram do final do século XVIII ao início do século XIX, foi possível dismantelar os argumentos racionais fundamentados na "natureza", que,

¹²⁵ MOREIRA, Adilson. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020. EPUB.

historicamente, conferiram diferentes status a homens e mulheres, conforme destacado por Carola Pateman¹²⁶:

Desde o século XVII, as feministas têm argumentado que é a falta de educação que faz com que as mulheres pareçam menos capazes. A habilidade aparentemente maior dos homens é resultado da educação deficiente das mulheres e da artimanha social (dos homens), não da natureza. Se ambos os sexos recebessem a mesma educação e tivessem as mesmas oportunidades para exercerem seus talentos, não existiriam diferenças políticas significativas nas habilidades das mulheres e dos homens. O problema desse argumento é que faz supor que o que está em questão é se as mulheres têm a mesma habilidade que os homens e, assim, podem fazer qualquer coisa que eles façam. Historicamente, houve necessidade de se lutar para resolver o problema, e a batalha ainda não terminou, mas lutar nesse terreno pressupõe que o fato de as mulheres terem uma habilidade da qual os homens são destituídos não tem nenhuma importância política.

Deste modo, criou-se espaço para atualmente serem abordados temas como igualdade de gênero e discriminação sexual, inclusive no Direito, mas essas discussões ainda enfrentam considerável resistência.

Importante destacar a expressão igualdade de “gênero”, pois ela amplia a discussão na busca da promoção da igualdade entre as pessoas, deixando claro que o principal fator que hierarquiza os indivíduos não é o sexo designado no momento do nascimento, mas sim o conjunto de características que são desempenhadas ao longo da vida social, dentro daquilo que é categorizado como atributos femininos e masculinos.

De modo geral, características tradicionalmente associadas ao feminino são menosprezadas em comparação àquelas consideradas masculinas, transcendendo a questão do sexo biológico e jogando luz sobre a discriminação praticada contra mulheres que nasceram com um corpo nomeado como masculino, mas se identificam e vivem de acordo com o gênero feminino. São as mulheres trans.

Enfim, o gênero é um componente fundamental das relações sociais, originado nas diferenças percebidas entre os sexos. Representa um meio de atribuir significado às dinâmicas de poder dentro da sociedade.

Feitos tais apontamentos, será analisado, a seguir, o trabalho de cuidado, elemento que muito diferencia homens e mulheres, fruto da divisão sexual do

¹²⁶ PATEMAN, Carola. **O contrato sexual**. Tradução de Marta Avancini – Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993, p. 144.

trabalho, o que traz impacto para a presente pesquisa, sobretudo na análise do teletrabalho domiciliar.

3.2 O trabalho de cuidado

O Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) do ano passado, 2023, escolheu como tema da redação “Desafios para o enfrentamento da invisibilidade do trabalho de cuidado realizado pela mulher no Brasil”¹²⁷, jogando luz um assunto de grande relevância social. Como o próprio tema trouxe, o trabalho de cuidado realizado pela mulher no nosso país é invisível, não valorizado, naturalizado e, conseqüentemente, não remunerado. Necessário que seja tratado como uma questão de interesse público e coletivo.

Conforme dados do IBGE, em 2022 mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. Ainda, “A divisão das tarefas domésticas permanece desigual mesmo entre os trabalhadores: em média, as mulheres ocupadas dedicaram 6,8 horas a mais do que os homens ocupados aos afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas em 2022”¹²⁸.

Outros dados do IBGE, de 2021, revelam, em relação à ocupação das mulheres de 25 a 49 anos que possuem crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio, uma taxa de 54,6%, sendo que, para aquelas que não possuem crianças, o número passa para 67,2%. Por outro lado, “O nível de ocupação dos homens é superior ao das mulheres em ambas as situações, sendo inclusive maior entre os homens com crianças com até 3 de idade vivendo no domicílio”¹²⁹.

Pesquisa mais recente, embora menos abrangente, realizada pela Infojobs, mostrou que 83% das “vivenciam a dupla jornada de trabalho, com a realização de

¹²⁷ INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. ENEM. **Tema da redação: Desafios para o enfrentamento da invisibilidade do trabalho de cuidado realizado pela mulher no Brasil.** Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/enem/tema-da-redacao-desafios-para-o-enfrentamento-da-invisibilidade-do-trabalho-de-cuidado-realizado-pela-mulher-no-brasil>>. Acesso em: 28 jan. 2024.

¹²⁸ IBGE. **Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas.** Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>>. Acesso em: 28 jan. 2024.

¹²⁹ IBGE. **Estatísticas de Gênero. Indicadores sociais das mulheres no Brasil.** 2ª edição. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf>. Acesso em 28 jan. 2024.

atividades domésticas e serviços de cuidado com crianças e familiares idosos”. Além disso, “desse total, 45% dizem não contar com uma rede de apoio ou com a ajuda de parceiros”¹³⁰.

Em resumo, tem-se que as tarefas de cuidados, sejam com o lar, seja com os filhos ou outras pessoas que carecem de suporte, são executadas, em sua maioria, por mulheres, mesmo quando se leva em consideração aquelas com ocupação profissional. É o reflexo das desigualdades de gênero elencadas acima, que estigmatizaram a mulher no papel de cuidadora, reduzindo-a ao espaço privado, doméstico.

A divisão sexual do trabalho demarca bem o lugar da mulher na sociedade, relegando-as majoritariamente às tarefas domésticas. Para preservar essa divisão, o patriarcado associa a responsabilidade pelo trabalho doméstico à ideia do incondicional feminino, como se fosse inato às mulheres a prática de ações de cuidados e estas fossem expressão do referido amor, desobrigando os homens destas mesmas manifestações de sentimento.

Um pequeno exemplo de como é naturalizada a execução de tarefas de cuidados pelas mulheres são as assistentes virtuais: Alexa da Amazon, Cortana da Microsoft e Siri da Apple, as quais respondem utilizando vozes e identidades femininas, proporcionando aos usuários uma sensação de maior conforto ao emitirem comandos. Isso significa que o ato de servir ainda é associado predominantemente às mulheres? Pelo menos no campo da tecnologia, onde os homens são predominantes no desenvolvimento de inteligência artificial e assistentes virtuais, a resposta é afirmativa. É desafiador não refletir sobre como esse fenômeno continua a influenciar os papéis domésticos tradicionalmente atribuídos às mulheres reais.

Tais crenças impõem às mulheres expectativas e julgamentos rigorosos, gerando uma carga excessiva sobre elas, ainda mais quando possuem atividade profissional, impactando negativamente sua saúde mental e bem-estar. O pensamento automático é claro: lugar de mulher é em casa, cuidando dos afazeres do lar e das pessoas que ali habitam, enquanto o lugar dos homens é fora de casa, trabalhando para proverem o sustento próprio e/ou da família.

¹³⁰ G1. **Oito em cada 10 mulheres vivem dupla jornada de trabalho com afazeres domésticos e cuidados, diz pesquisa.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/03/09/oito-em-cada-10-mulheres-vivem-dupla-jornada-de-trabalho-com-afazeres-domesticos-e-cuidados-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 10 mar. 2024.

Serena Williams, considerada a maior tenista de todos os tempos, recentemente (há pouco mais de um ano), comunicou sua aposentadoria das quadras, o que se deveu a questões familiares, mais precisamente à necessidade de dedicação com o cuidado dos filhos, o que foi difícil de conciliar com sua carreira. Em entrevista, disse ela que¹³¹:

Acredite, eu nunca quis ter que escolher entre o tênis e uma família. Não acho justo. Se eu fosse um cara, não estaria escrevendo isso porque estaria lá jogando e ganhando enquanto minha esposa fazia o trabalho físico de expandir nossa família. Talvez eu fosse mais um Tom Brady se tivesse essa oportunidade.

Se nem uma atleta do nível de Serena escapa de tais questões, que se dirá de uma trabalhadora comum. Com efeito, esta é uma questão que permeia a vida de muitas mulheres, as quais, não raro, se veem compelidas a fazerem escolhas entre carreira e maternidade ou o cuidado com familiares (como pais idosos, por exemplo). Quando não fazem tal opção, cumulando as atividades do lar com as profissionais, têm suas vidas atribuladas romantizadas sob a pecha de mulheres “guerreiras”. Elogia-se aquelas que suportam jornadas de trabalho duplas, triplas, que dão conta de tudo, que criam os filhos sozinhas, sendo que, por trás desta imagem, há, na verdade, uma mulher sobrecarregada e exaurida.

Não à toa as pesquisas apontam números alarmantes quando se trata do adoecimento mental de mulheres. Seguem dados do IBGE¹³²:

Desagregando os dados por sexo, verificou-se que independentemente do ano em análise mulheres referiram diagnóstico de depressão com aproximadamente 2,8 vezes mais frequência do que os homens. Outrossim, comparando-se os anos de 2013 e 2019, a proporção dos que reportaram diagnóstico de depressão aumentou ligeiramente mais entre as mulheres (35%) do que entre os homens (31%).

Pode-se citar, ainda, a pesquisa da Datafolha, segundo a qual “mulheres e jovens têm mais transtorno de ansiedade que a média da população brasileira.

¹³¹ WILLIAMS, Serena. **Serena Williams abre o jogo sobre aposentadoria em nova capa para Vogue América.** Vogue Brasil. Disponível em: <<https://vogue.globo.com/moda/noticia/2022/08/serena-williams-abre-o-jogo-sobre-aposentadoria-em-nova-capa-para-vogue-america.html>>. Acesso em: 29 jan. 2024.

¹³² Observatório Nacional da Família da Secretaria Nacional da Família/Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (SNF/MMFDH). **Boletim Fatos e Números.** Brasília, Vol.1, 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/observatorio-nacional-da-familia/fatos-e-numeros/5.SADEMENTAL28.12.22.pdf>>. Acesso em: 4 fev. 2024.

Enquanto 21% dos brasileiros já teve diagnóstico [...], esse índice sobe para 27% entre mulheres, quase o dobro da prevalência entre homens (14%)”¹³³.

Com a preocupação voltada a este contexto, o MPT, recentemente, divulgou uma cartilha com o título Trabalho, Gênero e Cuidado, na qual, logo na introdução, traz que “Reconhecer e valorizar o trabalho de cuidados é fundamental para garantir que as pessoas que cuidam tenham as condições necessárias para realizar suas tarefas com liberdade e dignidade”¹³⁴. Eis o primeiro passo.

A maternidade, sobretudo, costuma ser um grande demarcador de papéis na vida das mulheres. Não raro, é compulsória, no sentido de ser algo que, quase automaticamente, faz ou deveria fazer parte de suas vidas. Comenta Simone de Beauvoir, no livro *O Segundo Sexo*, que a maternidade é tida como um “destino fisiológico” para as mulheres, sua “vocação ‘natural’”¹³⁵.

Não h a tais estigmas sobre a paternidade. Justamente por isso, as mulheres, ao terem filhos, são compelidas ao exercício do cuidado (sendo que, afora a amamenta o, nada existe que os homens não possam fazer, pensando-se uma rela o heterossexual). Existem verdadeiras mães solo que estão casadas quando se leva em conta o cuidado com os filhos, pois arcam com todas as tarefas praticamente sozinhas.

Reforça tal situa o o fato de que a licença maternidade tem, em regra, dura o de 120 (cento e vinte) dias, nos termos do que garante o art. 7 , XVIII, da CF¹³⁶ e, também, o art. 392 da CLT¹³⁷:

Art. 7  São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem   melhoria de sua condi o social: [...] XVIII - licença   gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a dura o de cento e vinte dias;

Art. 392. A empregada gestante tem direito   licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

¹³³ COLLUCI, Cláudia; MENA, Fernanda. **Mulheres e jovens têm mais ansiedade que média da popula o, aponta Datafolha.** Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/equlibrio/2023/08/mulheres-e-jovens-tem-mais-ansiedade-que-media-da-populacao-aponta-datafolha.shtml>>. Acesso em: 4 fev. 2024.

¹³⁴ MPT. **Cartilha Trabalho, Gênero e Cuidado.** Brasília, 2024. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilha-cuidado.pdf>>. Acesso em: 17. Mar. 2024.

¹³⁵ BEAUBOIR, Simone. **O Segundo Sexo: A experiência vivida.** São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967, p. 248.

¹³⁶ BRASIL. **Constitui o (1988).** Constitui o da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

¹³⁷ BRASIL. **Consolida o das leis do trabalho.** Decreto-lei n  5.452, de 1  de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 fev. 2024.

A licença paternidade, por sua vez, dura apenas 5 (cinco) dias, conforme arts. 7º, XIX, da CF¹³⁸ e 10º da ADCT¹³⁹:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

[...]

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

O prazo pode ser maior, para ambas as licenças, se o empregador for aderente do Programa Empresa Cidadã. Nos termos do art. 1º, I, da Lei 11.770/08, prorroga-se por “60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade”¹⁴⁰, perfazendo, no total, 180 (cento e oitenta) dias, podendo ser elastecido o prazo se assim acordado em instrumento coletivo. Já a licença paternidade pode chegar a 20 dias (art. 1º, II, da Lei 11.770/08).

A Lei 14.457, aprovada no dia 21 de setembro de 2022, que institui o Programa Emprega Mais Mulheres, dentre outras coisas, trouxe algumas possibilidades que refletem nesta desigualdade de prazos. O artigo mais importante é o 17, segundo o qual, “Mediante requisição formal do empregado interessado, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho do empregado com filho cuja mãe tenha encerrado o período da licença-maternidade”¹⁴¹. A Lei é muito recente e não se tem dados sobre o uso da prerrogativa na prática.

Importante destacar também que existem projetos de leis que visam possibilitar um exercício mais igualitário da parentalidade., a exemplo do PL

¹³⁸ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

¹³⁹BRASIL. **ADCT DE 1988**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 07 fev. 2024.

¹⁴⁰ BRASIL. **Lei 11.770/08**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm>. Acesso em: 07 fev. 2024.

¹⁴¹ BRASIL. **LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm>. Acesso em: 15 fev. 2024.

1974/2021, que busca ofertar 180 dias de licença para “até duas pessoas de referência para uma mesma criança ou adolescente”¹⁴², e do PL 6136/2023, que intenta alterar o art. 392 da CLT para passar a prever que “A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, podendo compartilhar até 60 dias do período com seu cônjuge ou companheiro”¹⁴³, medidas que parecem mais eficazes, eis que não discricionárias.

De toda sorte, a realidade ainda é a grande disparidade nos prazos das licenças e não há justificativa para tal discrepância. É importante destacar que a função das licenças é proteger o bebê ou criança, bem como o vínculo entre eles e seus genitores, seja após o nascimento ou a adoção.

Isso reflete o princípio do melhor interesse do menor, conforme estabelecido no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), no art. 3º, segundo o qual crianças e adolescentes “gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, [...] todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade”¹⁴⁴, bem como na própria Constituição federal, no art. 227¹⁴⁵, que diz que:

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.

¹⁴² BRASIL. **PL 1974/2021**. Câmara dos Deputados. Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã). Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2343711>. Acesso em: 4 fev. 2024.

¹⁴³ BRASIL. **PL 6136/2023**. Senado Federal. Altera os arts. 392, 392-A e 473, III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer o compartilhamento da licença maternidade e da licença adotante. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9532866&ts=1703714637494&disposition=inline&_gl=1*bfwhg4*_ga*NjE1NjA1MzkyLjE3MDcwOTM4MTU.*_ga_CW3ZH25XMK*MTcwNzA5MzgxNC4xLjEuMTcwNzA5Mzk3Mi4wLjAuMA..>>. Acesso em: 4 fev. 2024.

¹⁴⁴ BRASIL. **LEI Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 15 fev. 2024.

¹⁴⁵ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

A participação ativa de ambos os genitores nos cuidados do bebê ou da criança é fundamental para promover os direitos do menor, garantindo-lhe o suporte, proteção e cuidado essenciais durante os primeiros estágios de sua vida, enquanto se adapta à nova realidade fora do útero e/ou ao ambiente familiar.

Há, em suma, importantes questões relacionadas às licenças maternidade e paternidade, inclusive o apagamento de vivências que vão além do binarismo de gênero. A legislação atual, ao se basear nos conceitos tradicionais de "homem" e "mulher", exclui pessoas não binárias e os transgêneros, por exemplo, tratando-os de acordo com seu sexo biológico e desconsiderando suas identidades. Ignora que gênero é fruto de um constructo social.

Ensina o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, documento que será analisado mais adiante, pela sua importância para o problema da presente pesquisa, que¹⁴⁶:

Utilizamos a palavra gênero quando queremos tratar do conjunto de características socialmente atribuídas aos diferentes sexos. Ao passo que sexo se refere à biologia, gênero se refere à cultura. Quando pensamos em um homem ou em uma mulher, não pensamos apenas em suas características biológicas; pensamos também em uma série de construções sociais, referentes aos papéis socialmente atribuídos aos grupos: gostos, destinos e expectativas quanto a comportamentos. Da mesma forma, como é comum presentear meninas com bonecas, é comum presentear meninos com carrinhos ou bolas. Nenhum dos dois grupos têm uma inclinação necessária a gostar de bonecas ou carrinhos, mas, culturalmente, criou-se essa ideia – que é tão enraizada que, muitas vezes, pode parecer natural e imutável.

Mais importante, e é o foco deste trabalho, a disparidade nos prazos das licenças maternidade e paternidade contribui para a ampliação das desigualdades de gênero e reforço do suposto lugar da mulher na execução das tarefas de cuidado, perpetuando, assim, a tradicional divisão sexual do trabalho.

Não por acaso dados fornecidos por pesquisa da FGV de 2016 revelam que, após o retorno da licença maternidade, as mulheres trabalhadoras, especialmente aquelas com maior escolaridade, enfrentam uma queda significativa no emprego. Enquanto as mães com níveis mais elevados de escolaridade registram uma queda de 35% nos postos de trabalho, aquelas com níveis mais baixos sofrem uma

¹⁴⁶ CNJ. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

redução ainda mais acentuada, de 51%. É importante notar que, na maioria dos casos, os empregadores põem fim ao contrato de trabalho sem justa causa¹⁴⁷.

Outra pesquisa destaca uma realidade preocupante: 52% das mulheres já foram vítimas de algum tipo de constrangimento enquanto estavam grávidas ou logo após o retorno da licença-maternidade¹⁴⁸.

Ainda, pesquisa realizada pela CATHO em 2018 mostram que 30% das mães trabalhadoras decidiram romper contratos de trabalho para dedicar-se ao cuidado dos filhos, uma proporção significativamente maior do que os 7% dos homens que fizeram o mesmo. Além disso, chama a atenção o fato de que 47% das mulheres renunciaram a oportunidades de emprego melhores ou de crescimento na carreira devido ao receio de que esses novos desafios exigissem mais tempo e dificultassem a conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares, especialmente com os filhos¹⁴⁹.

É compreensível que, diante desse contexto, haja um aumento no número de mulheres que optam por não ter filhos. Uma pesquisa divulgada pela Bayer, com o apoio da Federação Brasileira de Ginecologia e do Think about Needs in Contraception (TANCO), revelou que 37% das mulheres no Brasil não desejam ter filhos¹⁵⁰. São as NoMo, sigla do inglês “not mothers” que significa “não mães”.

A sobrecarga das mulheres, sobretudo daquelas que são mães, decorrente da execução majoritárias das tarefas de cuidado, é algo muito naturalizado, o que, inclusive, dificulta sua percepção. Como bem pontuado por Adilson Moreira, “a justiça sexual não poderá ocorrer enquanto não se reconhecerem os diversos mecanismos que estruturalmente impedem que as mulheres possam participar de forma equitativa nos diferentes âmbitos da vida social”¹⁵¹.

¹⁴⁷ FGV. **Mulheres perdem trabalho após terem filhos**. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

¹⁴⁸ FILGUEIRAS, Isabel. **Valor Investe. 52% das mães já sofreram constrangimento no trabalho, diz pesquisa**. Disponível em: <<https://valorinveste.globo.com/objetivo/empreenda-se/noticia/2019/05/09/52percent-das-maes-ja-sofreram-constrangimento-no-trabalho-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

¹⁴⁹ CATHO. **Mulheres no mercado de trabalho: panorama da década**. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

¹⁵⁰ SOUZA, Cássia Rocha. **Geração NoMo: a pressão sobre mulheres que não querem ser mães**. Disponível em: <<https://www.agazeta.com.br/revista-ag/comportamento/geracao-nomo-a-pressao-sobre-mulheres-que-nao-querem-ser-maes-1120>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

¹⁵¹ MOREIRA, Adilson. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020. EPUB.

Importantes, ainda, as lições de Helena Hirata e Danièle Kergoat¹⁵²:

As razões dessa permanência da atribuição do trabalho doméstico às mulheres, mesmo no contexto da reconfiguração das relações sociais de sexo a que se assiste hoje, continua sendo um dos problemas mais importantes na análise das relações sociais de sexo/gênero. E o que é mais espantoso é a maneira como as mulheres, mesmo plenamente conscientes da opressão, da desigualdade da divisão do trabalho doméstico, continuam a se incumbir do essencial desse trabalho doméstico, inclusive entre as militantes feministas, sindicalistas, políticas, plenamente conscientes dessa desigualdade. Mesmo que exista delegação, um de seus limites está na própria estrutura do trabalho doméstico e familiar: a gestão do conjunto do trabalho delegado é sempre da competência daquelas que delegam. É preciso refletir não apenas sobre o porquê dessa permanência, mas, principalmente, sobre como mudar essa situação. A nosso ver, é preciso questionar, sobretudo, os âmbitos psicológicos da dominação e a dimensão da afetividade. Essa pesquisa está por ser feita, e é singularmente complicada pela complexidade de seu objeto, que requer um trabalho interdisciplinar de muito fôlego.

O trabalho de cuidado, apesar de, obviamente, muito importante (essencial, mesmo, à sociedade, sem o qual ninguém viveria e se desenvolveria), não é valorizado, pois tudo que é atribuído à mulher, na sociedade, é tido como trabalho de menor valor. Consequentemente, não é remunerado (à exceção daquelas pessoas que têm como profissão, por exemplo, o trabalho doméstico, o qual, não à toa, só teve diversos direitos básicos reconhecidos recentemente, com a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015).

Muitas vezes esse trabalho é visto como “amor de mãe”, o que apenas mascara a exploração maior das mulheres. Onde o amor de pai? Não se sabe. Os próprios pais não sabem, a sociedade não exige e o mercado de trabalho comemora. Cabe, aqui, trazer à tona a famosa frase de Silvia Federici: “eles chamam isso de amor, e nós, de trabalho não remunerado”¹⁵³.

As mulheres trabalham, em regra, muitas vezes mais do que o homem, muitas vezes cumulando atividades profissionais com domésticas em franca

¹⁵² HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez. 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmidsBWQ/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 30 jan. 2024.

¹⁵³ FEDERICI, Silvia. **Eles chamam de amor, nós chamamos de trabalho não remunerado**. Entrevista. TV Boitempo. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=bFSI4nEB6jI>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

disparidade com as pessoas do gênero masculino que com elas coabitam. Como trazem Janaína Guiginski e Simone Wajnman¹⁵⁴:

A expressiva incorporação das mulheres brasileiras ao mercado de trabalho não vem sendo acompanhada de avanços significativos no processo de redefinição das relações de gênero no âmbito das responsabilidades domésticas. Diante da atual configuração da divisão sexual do trabalho, ao se inserirem no mercado de trabalho, são as mulheres que lidam com a questão de quem vai cuidar dos filhos e das atividades domésticas.

Surgiu, recentemente, neste contexto, o termo “economia do cuidado”. Na página da Câmara dos Deputados, surpreendentemente (eis que não há legislação sobre o tema), é apresentado o seguinte conceito¹⁵⁵:

[...] Note-se ser possível [...] entender que o *care* abarque uma infinidade de ocupações, como o trabalho doméstico, remunerado ou não, o serviço prestado por cuidadores de idosos e pessoas com deficiência, os serviços prestados por profissionais de saúde em centros hospitalares bem como os serviços prestados no âmbito de creches e berçários.

Há portanto, vários segmentos do *care* e, dentre as possíveis segmentações, estão os trabalhos remunerados e aqueles não remunerados. A relevância da exploração do tema economia dos cuidados reside justamente na parcela das atividades não remuneradas, que são invisíveis ao mercado. [...] as inúmeras atividades do *care* que ocorrem dentro das famílias ou entre conhecidos próximos de forma gratuita são excluídas de estatísticas oficiais. E, mesmo num nível individual, são vistas como um trabalho menor ou mesmo um não trabalho, o que leva à desvalorização social daqueles que exercem tais atividades.

O tema suscita ainda a questão de desigualdade entre gêneros, pois as mulheres perfazem a maioria dos trabalhadores dos cuidados, principalmente nos trabalhos domésticos. [...] Supõe-se que a maior causa dessa desproporção de oportunidades seja decorrente da herança cultural de uma época em que ao homem era reservado o dever de prover o lar e à mulher o dever de manter a casa. Nessa visão o trabalho do homem seria gerador de valor e o trabalho da mulher seria algo estéril, sem qualquer significação econômica

A invisibilidade e desprestígio do trabalho não remunerado envolvido no *care* provoca consequências materiais impactantes na vida dos que se dedicam a essa atividade. Recentemente, na discussão sobre a reforma previdenciária, havia muitos defensores da ideia da igualdade de tempo de aposentadoria para homens e mulheres, ponto de vista que ignoraria a realidade dos lares brasileiros, onde mulheres, em média, despendem mais horas no trabalho doméstico e, portanto, estariam trabalhando mais horas que seus cônjuges, ainda que os dois fossem empregados.

¹⁵⁴ GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. **A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos**. Revista Brasileira de Estudos de População, vol.36, São Paulo, 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbepop/a/YqqJqjPwYW33k6GFLknY4sS/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

¹⁵⁵ SOUZA, Iuri Gregório de. **Economia do Cuidado**. Câmara dos deputados. Consultoria Legislativa, em 14 de agosto de 2017. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/fiquePorDentro/temas/economia-do-cuidado-set-2017>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

O texto, como se vê, ainda trata da possível origem do problema, o que se coaduna com o quanto exposto no tópico anterior.

Outros países vêm avançando na valorização do trabalho de cuidado. Por exemplo, na Espanha, um homem foi condenado a pagar à sua ex-mulher mais de 200.000 euros, em razão de ela, ao longo do casamento, ter cuidado exclusivamente da casa e das filhas de ambos¹⁵⁶. Na Argentina, por sua vez, o Estado interveio e, por meio de decreto, deliberou-se que o tempo despendido com o cuidado materno será computado como tempo de serviço para a aposentadoria¹⁵⁷.

Segundo a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), o trabalho de cuidado não remunerado tem um valor estimado que “corresponde entre 15,9% e 27,6% do PIB”. Ademais, “o fechamento das lacunas de gênero na participação no mercado de trabalho poderia aumentar o PIB em 6,9 pontos percentuais entre 2016 e 2030 na região”¹⁵⁸.

Ao lado do termo “economia do cuidado” nasceu outro, de menor popularidade: a “revolução do cuidado”, a partir da qual se poderia imaginar a adesão dos homens aos sistemas de cuidados, assim como as mulheres aderiram ao mercado de trabalho formal, o que ocasionaria uma mudança no sistema social, político e econômico.

Valiosas as notas abaixo sobre o tema¹⁵⁹:

Esse debate também sugere que a redução da pobreza passa por encarar a necessidade social de cuidado como uma tarefa para as políticas públicas, para evitar que a crise do cuidado, que caminha de mãos dadas com a crise do capitalismo, deteriore a qualidade de vida de muitas mulheres, empurrando-as para a pobreza. As necessidades vitais dos humanos, em vez do crescimento econômico e do lucro, deveriam constituir o centro da

¹⁵⁶ G1. **Homem é condenado a pagar à ex-esposa 27 anos de salário por trabalho doméstico na Espanha.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/mundo/noticia/2023/03/07/homem-e-condenado-a-pagar-a-ex-esposa-27-anos-de-salario-por-trabalho-domestico-na-espanha.ghtml>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

¹⁵⁷ ARCANJO, Daniela. **Argentina reconhece cuidado materno como trabalho para aposentadoria; entenda.** Folha de São Paulo. Disponível em: <<https://www.ie.ufrj.br/images/IE/IEnaMidia/2021/07/Folha%20de%20S%C3%A3o%20Paulo%2023-07%20Lena%20Lavinias.pdf>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

¹⁵⁸ ONU. **CEPAL: PIB regional poderia crescer 6,9% com divisão de tarefas de cuidado.** Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/206890-cepal-pib-regional-poderia-crescer-69-com-divisao-de-tarefas-de-cuidado>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

¹⁵⁹ BARRAGAN, Alba; CHAVEZ, Dunia; LANG, Miriam; SANTILLANA, Alejandra. **Pensar a partir do feminismo: críticas e alternativas ao desenvolvimento.** Pensamento feminista hoje: perspectivas decoloniais. Disponível em: <https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/obras_digitalizadas/heloisa-buarque-de-hollanda-pensamento-feminista-hoje_-_perspectivas-decoloniais-bazar-do-tempo-_2020.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2024.

transformação social, o que torna necessária uma revolução do cuidado, e uma reconfiguração profunda da ação política das esquerdas.

O cuidado está no centro da manutenção da vida e urge ser valorizado, mas ainda se está muito longe disso. A famosa frase “lugar de mulher é onde ela quiser”, que inspira diversos movimentos e ações feministas (e até mesmo campanhas publicitárias, que buscam “surfear a onda” de pautas sociais, na verdade esvaziando-as), ainda é utopia. O dia a dia mostra que, ainda que a mulher trabalhe “fora”, seu lugar é (ou ao menos também e principalmente) no lar, cuidando das tarefas da casa, dos filhos e de quem mais demandar assistência, como pais idosos, pessoas portadoras de alguma deficiência etc.

Não por acaso muitas mulheres optam pelo teletrabalho domiciliar como forma de se manterem ativas no mercado de trabalho sem negligenciar as tarefas domésticas. As implicações serão analisadas a seguir.

3.3 A mulher no teletrabalho domiciliar

Tudo quanto analisado até o momento, sobre qual é considerado o papel da mulher na sociedade, o que se espera dela em relação ao exercício das tarefas de cuidado, definido pela divisão sexual do trabalho, impacta diretamente na vida daquela que está submetida ao regime de teletrabalho domiciliar. É nítida a expectativa em torno da execução das tarefas relacionadas ao lar até mesmo para aquelas que trabalham “fora”, de modo que, quando trabalham “de casa”, esta expectativa é multiplicada. Ora, se a mulher está em casa, se torna ainda mais óbvio que as tarefas da casa devem ser por ela executadas.

Quando moram sozinhas e, sobretudo, quando não possuem condições financeiras para terceirizarem tais tarefas, não há muito o que ser considerado, pois, realmente, cuidar do lar e de seus dependentes, se houver, é uma obrigação inevitável. Contudo, se estão em uma relação afetiva, se “dividem” o teto com alguém, a consequência lógica é que as atividades ligadas ao lar sejam compartilhadas e, se possível, igualmente ou o mais próximo possível disto. Não é, contudo, o que se verifica nas casas de pessoas que vivem relações heterossexuais ou nas casas de mulheres que, de um modo geral, dividem o teto com pessoas do gênero oposto. Os dados expostos anteriormente revelam a

discrepância no tempo gasto com os afazeres domésticos para homens e mulheres, por exemplo, denunciando a sobrecarga feminina.

A legislação brasileira sobre o teletrabalho não enxerga tal situação. É, como visto, uma legislação pobre, produzida em um contexto de outras reformas, que traz inúmeros prejuízos a todos os teletrabalhadores de modo geral, pela forma rasa e diminuta como trata este regime de trabalho, mas que pode gerar ainda mais impactos negativos nas vidas das teletrabalhadoras que estão em dupla ou tripla jornada de trabalho, cumulando as atividades profissionais com as de cuidado de forma desproporcional.

Importante tal análise inclusive porque o teletrabalho tem “rosto”. Segundo pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), as mulheres são a maioria dos teletrabalhadores em potencial, mais precisamente cerca de 58%, e possuem, a maior parte deste grupo populacional (29,1%), entre 30 e 39 anos, ou seja, mulheres em idade fértil e/ou com filho(s)¹⁶⁰. Confirmando este percentual, o IBGE divulgou, em 2022, que “A proporção de mulheres ocupadas que realizaram teletrabalho (8,7%) era superior à dos homens (6,8%)”¹⁶¹.

Tais dados não são por acaso. O teletrabalho é frequentemente direcionado às mulheres, eis que, considerado o contexto cultural analisado, surge como uma possibilidade de, em teoria, permitir uma melhor conciliação das responsabilidades familiares com as profissionais.

A Lei 14.457/2022, conhecida como Lei Emprega Mais Mulheres, já citada, prevê que¹⁶²:

Do Teletrabalho

Art. 7º Na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, nos termos do Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, os empregadores deverão conferir prioridade:

¹⁶⁰ IPEA. **20,5 milhões de trabalhadores estão em ocupações com potencial de trabalho remoto no Brasil**. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13534-20-5-milhoes-de-trabalhadores-estao-em-ocupacoes-com-potencial-de-trabalho-remoto-no-brasil>>. Acesso em: 21 fev. 2024.

¹⁶¹ IBGE. **Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>>. Acesso em: 15 jan. 2024.

¹⁶² BRASIL. **LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm>. Acesso em: 15 fev. 2024.

- I - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade; e
- II - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.

A lei é clara ao autorizar tanto mulheres quanto homens a gozarem do benefício de ocuparem vagas de trabalho não presencial, contudo, embora ainda não haja dados sobre isso, sobretudo porque a norma é recente, é bem provável que tais vagas sejam ocupadas mais por mulheres do que por homens, justamente pela responsabilidade maior que lhes foi atribuída sobre a gerência do lar e de seus habitantes.

Seguem reflexões neste sentido¹⁶³:

[...] as mulheres optam pelo teletrabalho como uma forma de conciliar família e trabalho. Dessa forma, constata-se o teletrabalho como fomentador do papel social do cuidado. A principal vantagem destacada por todos teletrabalhadores é a flexibilidade, ou seja, poder exercer a atividade funcional no momento que lhe for melhor oportuno. Como resultado mais relevante é possível inferir que o teletrabalho tem forte influência da manutenção do papel social da mulher do cuidado doméstico.

Não se ignora as vantagens de tal possibilidade para as mulheres. Quando são mães, por exemplo, estar mais perto dos filhos pode ser um fator muito importante para elas, que poderão acompanhar de perto a educação deles, além de até mesmo economizarem com a contratação de trabalhadores domésticos, dentre outros possíveis benefícios. A questão sob debate é de que modo essa mulher vai viver, quais os impactos disso na sua qualidade de vida, na sua saúde, no seu rendimento profissional etc.

Quando uma mulher opta por construir uma família e manter uma carreira profissional, estando em um ambiente laboral tradicional, localizado nas dependências físicas do empregador, ficam claramente separados os espaços de trabalho e de casa. Isso permite que ela execute suas atividades profissionais sem interferências das demandas relacionadas ao cuidado do lar. No entanto, no teletrabalho domiciliar, essa divisão se dissolve, trazendo desafios que podem ser de difícil solução.

¹⁶³ AGUIAR, Sara Fabiana Bittencourt de. **Teletrabalho e as mulheres**: satisfação e conciliação entre a vida profissional e familiar. FGV EBAPE - Dissertações, Mestrado Profissional em Administração Pública. Disponível em: <<https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/e649e32a-fe73-40db-9327-1e394d89f139/content>>. Acesso em: 18 fev. 2024.

Pesquisa realizada pela Datafolha, encomendada pelo C6 Bank, no período da pandemia de Covid-19, mostrou que 57% das mulheres que passaram a trabalhar “de casa” acumularam as atividades profissionais com as domésticas, enquanto apenas 21% dos homens o fizeram. 64,5% destas mulheres informaram que os afazeres domésticos dificultaram o exercício do trabalho¹⁶⁴.

Esta pesquisa também revelou que 72% das mulheres formalmente empregadas e também aquelas que desempenham atividades de cuidado com idosos observaram um aumento em suas atividades. Especificamente entre as mulheres que cuidam de crianças menores de 12 anos, esse percentual subiu para 77%. Ainda, os dados coletados indicaram 83% das mulheres ficaram mais estressadas ou ansiosas e 71% sentiram aumentar suas obrigações e responsabilidades, sobretudo, em razão do acúmulo de tarefas¹⁶⁵.

Outra pesquisa feita no período pandêmico, desta feita pela Organização Gênero e Número, em parceria com a Sempre Viva Organização Feminista (SOF), também denunciou o aumento do trabalho das mulheres. Segundo os dados coletados, 57% das mulheres creditam tal aumento ao preparo dos alimentos, 57% à limpeza das louças e 52,4% à limpeza da casa¹⁶⁶.

Interessantes também os dados de estudo feito em relação à Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA). Embora seus empregados sejam servidores públicos e, portanto, estejam submetidos a regramento legal diverso, a realidade por eles vivida em relação ao teletrabalho serve de base comparativa. Segue um resumo do estudo¹⁶⁷:

À época da realização do estudo, a agência contava com um total de 48 servidores, entre eles 37 mulheres (77,08%) em teletrabalho na Gerência

¹⁶⁴ C6 BANK NOTÍCIAS. **Datafolha/C6 Bank: Pandemia é pior para mulheres, pretos e pardos e classes mais baixas**. 2020. Disponível em: <<https://medium.com/c6banknoticias/datafolha-c6-bank-pandemia-%C3%A9-pior-paramulheres-pretos-e-pardos-e-classes-mais-baixas-ca116bfd6643>>.

Acesso em: 18 fev. 2024.

¹⁶⁵ C6 BANK NOTÍCIAS. **Datafolha/C6 Bank: Pandemia é pior para mulheres, pretos e pardos e classes mais baixas**. 2020. Disponível em: <<https://medium.com/c6banknoticias/datafolha-c6-bank-pandemia-%C3%A9-pior-paramulheres-pretos-e-pardos-e-classes-mais-baixas-ca116bfd6643>>.

Acesso em: 18 fev. 2024.

¹⁶⁶ GÊNERO E NÚMERO; SEMPRE VIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA (SOF). **Pesquisa Sem Parar: O Trabalho e a vida das mulheres na pandemia**. 2020. Disponível em: <http://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2024.

¹⁶⁷ AGUIAR, S. F. B. de; OLIVEIRA, F. B. de; HRYNIEWICZ, L. G. C.; SANT'ANNA, A. de S. **O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar**. Cadernos EBAPE.BR, 20(6), 836–850. Disponível em: <<https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/88189/82930>>. Acesso em: 17 fev. 2024.

Geral de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Recintos Alfandegados (Anvisa, 2020). Tal quantitativo, embora variável, é um dado relevante, pois revela a quantidade crescente de mulheres em *home office*, sugerindo que, mesmo em decorrência do aumento das demandas domésticas associadas ao cuidado (*care*), incluindo o acompanhamento escolar de filhos menores e a atenção exigida por pais idosos, elas parecem optar pelas potencialidades associadas ao teletrabalho.

[...]

Mesmo reconhecido como um trabalho árduo, o teletrabalho foi considerado a melhor opção para muitas mulheres no atual momento de suas vidas, seja pelas exigências dos filhos pequenos, seja pelos pais idosos dependentes ou por outras necessidades particulares: [...]

Como se nota, também neste contexto as mulheres são maioria no teletrabalho e justamente em razão da necessidade de puderem conciliar as responsabilidades profissionais com as do lar. Uma das entrevistadas chegou a dizer que “No momento, o que vivo é a melhor maneira de me manter ativa profissionalmente. [...] Sem o teletrabalho, eu teria que abdicar da Anvisa e tirar uma licença sem vencimento (E08)”¹⁶⁸.

O estudo traz, em resumo das entrevistas coletadas, que, “No conjunto dos relatos, verifica-se que a família ocupa espaço essencial na vida das teletrabalhadoras, que se dedicam e não medem esforços para administrar e organizar a rotina da casa, dos filhos e, em alguns casos, dos pais idosos”.

Segue mais um trecho relevante¹⁶⁹:

Grande parte das pesquisas sobre teletrabalho indica que a família e os papéis desempenhados dentro dela são uma fonte significativa de identificação e de potencial resistência ao teletrabalho, em especial entre os teletrabalhadores cujos filhos moram em casa (Costa, 2007). Mas as mulheres prevalecem em relação à escolha do teletrabalho, uma vez que carecem de mobilidade e de flexibilidade de opções no mercado.

Ao que tudo aponta, o teletrabalho aumentou a sobrecarga na vida da mulher, mas, muitas vezes, é visto como a única opção para a manutenção da vida profissional. Neste sentido, segue¹⁷⁰:

¹⁶⁸ AGUIAR, S. F. B. de; OLIVEIRA, F. B. de; HRYNIEWICZ, L. G. C.; SANT’ANNA, A. de **S. O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar**. Cadernos EBAPE.BR, 20(6), 836–850. Disponível em: <<https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/88189/82930>>. Acesso em: 17 fev. 2024.

¹⁶⁹ AGUIAR, S. F. B. de; OLIVEIRA, F. B. de; HRYNIEWICZ, L. G. C.; SANT’ANNA, A. de **S. O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar**. Cadernos EBAPE.BR, 20(6), 836–850. Disponível em: <<https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/88189/82930>>. Acesso em: 17 fev. 2024.

¹⁷⁰ SULLIVAN, Cath; LEWS, Susan apud SMALA, Hágata Crystie. **Trabalho e família no contexto do teletrabalho: O olhar dos teletrabalhadores e seus co-residentes**. 2009. 124 f. Dissertação de Mestrado – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2009, p. 59.

[...] enquanto as mulheres visualizam seus papéis domésticos e maternais como centrais e constroem a ideia do teletrabalho como uma possibilidade de conciliar suas atividades profissionais com seus papéis domésticos, os homens adotam o teletrabalho por razões individuais e relacionadas ao trabalho, evidenciando essa prática como uma oportunidade de apenas “ajudar” suas esposas em tarefas domésticas e no cuidado com as crianças.

Não há dúvidas de que a prosperidade do lar é uma responsabilidade que ainda recai fundamentalmente sobre as mulheres. Elas continuam sendo as principais responsáveis pela educação dos filhos, pelos cuidados com os idosos e muitas vezes interrompem suas carreiras ou tiram folgas para atender às necessidades familiares. Enquanto os homens tendem a dedicar mais tempo ao trabalho remunerado, as mulheres enfrentam a pressão de não poderem descuidar das responsabilidades domésticas. Embora haja um aumento no número de homens envolvidos nas tarefas domésticas, é verdade, a mulher ainda é vista como “rainha do lar”.

Assim, quando almejam uma carreira profissional, precisam fazer verdadeiro malabarismo para darem conta de tudo. E as consequências são terríveis¹⁷¹:

Constatam-se cargas de trabalho consideráveis, incluindo fins de semana e feriados, embora a maior parte das entrevistadas tenha afirmado que esses dias são usados para compensar o tempo dedicado a questões pessoais durante a semana. A despeito de essa flexibilidade ser percebida como algo positivo, o trabalho noturno e nos fins de semana traz a preocupação com a sobrecarga e com a dificuldade de estabelecer um equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o que pode gerar efeitos negativos para a saúde em médio e longo prazos.

O teletrabalho escancara a divisão sexual do trabalho imposta pela sociedade patriarcal às mulheres. Mesmo que de forma inconsciente, elas acabam reproduzindo seu papel social neste regime laboral, aceitando ou internalizando a ideia de que a principal vantagem é a capacidade de conciliar tarefas. Como resultado, estão sujeitas a toda sorte de sobrecarga, adoecimento, estresse, assédio etc.

Esse é um ponto crucial a ser considerado. De acordo com dados do Instituto Patrícia Galvão¹⁷², as mulheres são as maiores vítimas de assédio moral, o que

¹⁷¹ AGUIAR, S. F. B. de; OLIVEIRA, F. B. de; HRYNIEWICZ, L. G. C.; SANT’ANNA, A. de **S. O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar**. Cadernos EBAPE.BR, 20(6), 836–850. Disponível em: <<https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/88189/82930>>. Acesso em: 17 fev. 2024.

¹⁷² INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho (2020)**. Disponível em: <<https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e->

significa que já existe um panorama de risco para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, mas que se agrava ainda mais para as mulheres. É preocupante que a lei não leve em conta esse risco acentuado, apesar dos dados e da história que mostram a vulnerabilidade das mulheres nesse contexto, como trazem Joana Rodrigues e Adriana Manta¹⁷³:

[...] as mulheres trabalhadoras são as maiores vítimas de assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho. Tais condutas, reiteradas e normalizadas socialmente, configuram expressão prática da discriminação e subvalorização do trabalho feminino e passam a mensagem de não pertencimento da mulher à esfera pública, perpetuando uma estrutura social que hierarquiza pessoas e subalterniza as mulheres.

Todas as vantagens associadas ao teletrabalho domiciliar podem ser eclipsadas pelas desvantagens decorrentes da sobreposição e confusão entre as responsabilidades domésticas e profissionais. A teletrabalhadora fica em uma situação de maior vulnerabilidade devido ao seu gênero.

Analisando-se em ordem os artigos da CLT que regulam o teletrabalho, vê-se, logo no art. 62, III, que parte dos teletrabalhadores não estão submetidos à jornada normal de trabalho, não possuindo direito a horas extras, sendo que, como visto, antes da Lei nº 14.442/2022 isso valia para todos os teletrabalhadores, sem distinção. A constitucionalidade deste dispositivo é questionável, pois o direito a uma jornada máxima de trabalho é um direito fundamental, o que prejudica a todos, mas, para uma mulher que está em casa, cuidando dos filhos ao mesmo tempo em que trabalha, por exemplo, há um risco enorme de sobrecarga.

Sem limitação de jornada, com a necessidade de dividir-se entre os afazeres domésticos, a mulher pode acabar por trabalhar muitas horas a mais por dia, adentrando, ainda, o horário noturno, sem que receba o adicional correspondente. Ademais, com a necessidade de demonstrar seu valor profissional, até mesmo para que não passe a ideia de que, “de casa”, não estaria efetivamente trabalhando, pode

fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/>. Acesso em: 19 fev. 2024.

¹⁷³ RODRIGUES, Joana Rêgo Silva; SILVA, Adriana Manta da. **A perspectiva de gênero como ferramenta à serviço da efetivação da igualdade no âmbito da atuação jurisdicional**. Em Direito antidiscriminatório do trabalho: aspectos Materiais e processuais / Organizadoras: Maíra Guimarães De La Cruz, Manuela Hermes e Sílvia Teixeira do Vale. Salvador: Escola Judicial / TRT-5, 2021. Disponível em: <https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/direito_antidiscriminatorio_do_trabalho-final.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2024.

acabar por se dedicar mais horas do que o normal, extrapolando as horas regulares de trabalho para provar sua competência. São muitas as possíveis consequências.

Não se pode esquecer dos dados de pesquisas que revelam, por exemplo, que mulheres são comumente despedidas logo após o retorno da licença maternidade ou sofrem algum tipo de constrangimento durante a gravidez. Há muito preconceito em torno da capacidade de desempenho profissional das mulheres após a maternidade.

Já o art. 75-B, § 5º, da CLT, ao dispor sobre o uso de equipamentos tecnológicos fora da jornada de trabalho normal do empregado, o que não representaria tempo à disposição do empregador, exceto previsão em norma coletiva, traz problemas semelhantes. O dispositivo não respeita o direito à desconexão dos empregados (o qual não é previsto expressamente no ordenamento jurídico brasileiro, mas pode ser extraído de algumas normas) e, para as mulheres que cumulam atividades, pode haver um risco ainda maior, na medida em que tem o condão de gerar mais estresse e, a depender da intensidade e frequência, adoecimento.

Imagine-se uma situação em que uma mãe está cuidando de seus filhos ou de seus pais idosos que com ela habitam e, durante este momento, precisam atender uma ligação, às vezes até mesmo por chamada de vídeo, ou responder a uma mensagem do empregador, prestando contas de suas tarefas, dando informações, saneando dúvidas, o que for. O trabalho invade sua vida privada com a permissão da lei. Não há nenhuma barreira imposta entre o contato do empregador e seus funcionários, limitação de horário, nada.

Seguem comentários de Dione Almeida Santos, João Carmelo Alonso e Patrícia Oliveira Castro e Serpa¹⁷⁴:

[...] os horários de trabalho no teletrabalho, mesmo que não controlados formalmente, passaram a ser cada vez mais rígidos e, sim, fiscalizados (vez que mesmo não sendo a regra do teletrabalho, os empregadores encontram formas de verificar o cumprimento de horários à distância, seja pelas chamadas insistentes por aplicativos de vídeo, seja por mensagens de *WhatsApp*, entre outros). O descanso e o tão falado direito à desconexão se tornaram algo quase utópico e a qualidade de vida [...] ficou cada vez mais difícil de ser alcançada. A vida privada e a profissional do empregado se

¹⁷⁴ SANTOS, Dione Almeida; ALONSO, João Carmelo; SERPA, Patrícia Oliveira Castro e. A importância do teletrabalho e os desafios em sua implementação durante a pandemia. Em **Relações de trabalho e desafios da tecnologia em ambiente pós-pandemia**. Nelson Mannrich (Organizador). São Paulo: Mizuno, 2021, p. 83.

misturaram de forma que ficasse impossível distinguir uma da outra e isso tem total relação com a forma com que a empresa passa as determinações, orientações e os comandos do trabalho.

Segue, ainda, trecho de artigo que traz lições de Jorge Luiz Souto Maior sobre este ponto¹⁷⁵:

Jorge Luiz Souto Maior (2003) apontava, no começo do século XXI, que a tecnologia que permite o *home office* revela uma nova contradição, que é a desconstrução dos limites entre esfera do trabalho e esfera do privado (do íntimo, familiar). O teletrabalho tem um potencial avassalador em afetar a subjetividade das pessoas e adentrar os espaços mais recônditos de nossas vidas (que é a esfera do pessoal e familiar). O que vem fantasiado de flexibilidade e conforto na realização do trabalho no espaço doméstico, com suposta satisfação e manejo do tempo livre pelo empregado, significa, na prática, a apropriação do espaço doméstico do trabalhador em prol da organização capitalista, com o desenvolvimento de novos grilhões, com potencial de afetar as condições de trabalho, a vida fora do trabalho (que pode deixar de existir de forma definitiva) e as possibilidades da socialização a partir do trabalho, contribuindo para a dimensão do adoecimento psíquico que já vinha prevalecendo nessa fase do capitalismo.

São diversas portas que se abrem para o adoecimento mental e físico dessas mulheres e o art. 75-E da CLT apenas impõe ao empregador a obrigação de informar seus empregados quanto às medidas a serem adotadas para evitarem doenças e acidentes de trabalho, nada mais. Não se considera a hipossuficiência do empregado, a maior vulnerabilidade da mulher empregada nem a responsabilidade do empregador sobre as condições de trabalho.

Chama a atenção, ainda, o art. 75-F da CTL. Tal dispositivo é extremamente relevante, pois buscou oferecer alguma proteção a grupos vulneráveis, como é o caso das pessoas com deficiência, ao prever que se deve priorizar a alocação delas no teletrabalho. Há menção expressa também aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade.

Embora a norma cite ambos, homens e mulheres, as crenças sociais profundamente enraizadas sobre o papel e a posição das mulheres na sociedade podem levar à priorização do teletrabalho para elas, perpetuando, assim, a desigualdade entre os gêneros e a divisão sexual do trabalho. O teletrabalho continuará sendo rota de fuga para as mulheres que precisam se manter no

¹⁷⁵ BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DURÃES, Bruno; DUTRA, Renata Queiroz. **O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?** Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/se/a/b56QNC5Fq73NVbkjZSH3hjj/#>>. Acesso em: 19 fev. 2024.

mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, cumprir as responsabilidades domésticas, conciliando-as.

A legislação deveria observar tais aspectos? Deveria o Poder Legislativo, na elaboração da lei, verificar as consequências desta para a vida das mulheres? De que modo? O próximo capítulo será destinado a tentar responder tais perguntas.

4 O DIREITO VISTO COM LENTES DE GÊNERO

A ideia de adotar a perspectiva de gênero na elaboração e interpretação das leis é recente e ainda possui poucos adeptos. Sob os pilares da imparcialidade e da neutralidade, defende-se, muitas vezes, que sequer seria possível a adoção de tais lentes, pois representaria uma violação deles. Contudo, isto é uma falácia, pois a adoção de critérios envolvendo o gênero busca, justamente, a preservação destes princípios, como será analisado a seguir.

O Direito, como se vê na tradição, adota a ideia de que o tutelado jurídico, a quem se destinam as leis, é um sujeito universal, o “homem médio”, mas ignora que esta figura deixa de lado vivências particulares, invisibilizando demandas específicas de, por exemplo, negros, população LGBTQIAPN+ e, como é foco da presente pesquisa, mulheres, dentre outros grupos. Para o teletrabalho, como visto, há grande importância em torno desta compreensão, pois a legislação sobre o tema possui diversas problemáticas para os trabalhadores em geral, mas, sobretudo, para as mulheres.

Para melhor compreensão do tema, a análise será feita na seguinte ordem: primeiro, o cenário legislativo do Brasil de modo geral, o que existe se consegue extrair de proteção aos direitos das mulheres e combate às desigualdades de gênero, além da igualdade que lhe serve de pilar; em segundo lugar, será investigada a importância da crítica feminista ao Direito, de que modo isso vem sendo feito e defendido, bem como alguns métodos; por fim, haverá aprofundamento, especificamente, na aplicação das lentes de gênero nas relações de trabalho e, principalmente, no teletrabalho domiciliar, fazendo-se, assim, a ligação entre os temas debatidos neste capítulo.

4.1 O cenário legislativo brasileiro em torno da proteção dos direitos das mulheres

Importante a compreensão do cenário legislativo do Brasil para melhor análise do contexto no qual foi criada a legislação sobre o teletrabalho no país, de que modo este influenciou ou, melhor dizendo, deveria influenciar na formulação dos dispositivos que regem a matéria.

Inicia-se com a consideração de que as leis refletem os valores sociais vigentes à época de sua elaboração, de sorte que, justamente por isso, serviram, não raro, para a confirmação da hierarquização entre os gêneros, de modo que a mulher estivesse em desigualdade de direitos em relação àqueles conquistados pelos homens. Como menciona Victoria Paixão, “o Direito ainda se constitui como um aparelho ideológico da razão moderna; um lócus de conformação das exclusões e desigualdades no mundo moderno, que replica os mecanismos de aniquilação e subalternização do outro”¹⁷⁶, inclusive as mulheres.

Apresentam, ainda, Lize Borges e Carolina Dumet que as mulheres “por muito tempo foram privadas de integrar a vida pública, de modo que não participavam das práticas sociais, políticas e intelectuais que constituem o Direito e não por acaso as características femininas foram (e seguem sendo) afastadas”¹⁷⁷.

Por exemplo, na Constituição Federal de 1824, a primeira do Brasil, sequer havia menção direta à participação das mulheres na sociedade. A palavra “mulher” não é mencionada em nenhum momento do texto constitucional. Embora a palavra “homem” também não tenha sido apresentada expressamente, este estava representado por “cidadão”. Isso reflete a realidade do momento, onde a participação política e os direitos civis estavam basicamente restritos aos homens, enquanto as mulheres estavam excluídas desses processos.

Na Constituição da República, de 1891, a palavra “mulher” é inserida, mas apenas para abordar a filiação legítima. Conforme o art. 69 são cidadãos brasileiros, dentre outros, “os filhos de pai brasileiro e os ilegítimos de mãe brasileira, nascidos em país estrangeiro, se estabelecerem domicílio na República”¹⁷⁸. Refletindo tal estágio de desigualdade, o Código Civil de 2016 trazia, em seu art. 6º, que “São incapazes, relativamente a certos atos (art. 147, n. 1), ou à maneira de os exercer: [...] as mulheres casadas, enquanto subsistir a sociedade conjugal”, bem como, no art. 233, que “O marido é o chefe da sociedade conjugal”¹⁷⁹.

¹⁷⁶ PAIXÃO, Victoria Moreira da. **Apaoká: um caminho para falar de mulheres negras nas aulas de História**. 51 f. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2021, p. 18.

¹⁷⁷ BORGES, Lize; DUMET, Carolina. **Teses feministas no direito das famílias**. Vol. 1: direito material. 1 ed. Salvador/BA, ED. das Autoras, 2023, p. 26.

¹⁷⁸ BRASIL. **Constituição (1891)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, 2001.

¹⁷⁹ BRASIL. **LEI Nº 3.071, DE 1º DE JANEIRO DE 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm>. Acesso em: 10 mar. 2024.

Já na Constituição de 1934 isso muda um pouco. Foi reconhecido o direito das mulheres ao voto, nos termos do art. 109, segundo o qual “O alistamento e o voto são obrigatórios para os homens e para as mulheres, quando estas exerçam função pública remunerada, sob as sanções e salvas as exceções que a lei determinar”¹⁸⁰. Foi a primeira permissão, à mulher brasileira, para participar o espaço público, manifestando seu poder por meio do voto, ainda que de forma restrita.

A legislação trabalhista, consolidada nas Leis do Trabalho de 1943, representou um marco ao estabelecer normas de proteção específicas ao trabalho das mulheres e à maternidade. No entanto, mesmo com essas proteções, a CLT não eliminou a incapacidade jurídica das mulheres, que ainda necessitavam, à época da autorização expressa de seus maridos para trabalharem fora de casa.

Somente com o Estatuto da Mulher Casada, Lei nº 4.121/62, houve mudanças significativas. Esta lei permitiu que as mulheres fossem economicamente ativas sem a necessidade de autorização dos maridos, além de introduzir alterações no Código Civil vigente na época. Com essa legislação, as mulheres passaram a compartilhar do poder familiar, anteriormente conhecido como pátrio poder.

Com a Constituição Federal de 1988 uma drástica evolução ocorre no que tange à igualdade de gênero. O princípio da igualdade é consagrado no artigo 5º, inciso I, ao estabelecer que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Além disso, o artigo 226, parágrafo quinto, afirma que “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”¹⁸¹.

Essa estrutura normativa não deixa espaço para desigualdades, uma vez que há vedação específica e expressa a esse respeito. Além dos artigos mencionados, o artigo 3º, inciso IV, estabelece que um dos objetivos fundamentais da República é a promoção do bem de todos, sem admitir qualquer forma de discriminação, garantindo, assim, a igualdade material entre as pessoas. Isso representa um avanço significativo em relação à igualdade formal das primeiras constituições do mundo, liberais.

Com o caminho aberto pela Constituição Cidadã, como também é conhecida, diversas leis vieram dar concretude à igualdade ali defendida. Seguem exemplo, em

¹⁸⁰ BRASIL. **Constituição (1934)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, 2001.

¹⁸¹ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

ordem de publicação: Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei 8.069/90, que previu a igualdade de condições do pai e da mãe no exercício do poder familiar; Lei 9.029/95, que proibiu a exigência de atestados de gravidez e esterilização para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho; Lei 9.504/97, que instituiu a cota para mulheres em partidos políticos; Lei 9.799/99, que incluiu regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); Código Civil de 2002, Lei 10.406, que trouxe ganhos em relação ao poder familiar, garantindo capacidade civil plena às mulheres; Lei Maria da Penha, 11.340/06, que implementou mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra as mulheres, tornando crime a violência contra elas, expandindo, inclusive, o conceito de violência para abarcar a sexual, a patrimonial, a moral e a psicológica; Lei 12.034/09, que ampliou a participação política da mulher através do aumento da cota mínima; Lei 13.104/2015, que tornou o feminicídio crime hediondo; Lei 13.112/2015, que, alterando a Lei de Registros Públicos, concedeu às mulheres igualdade de condições no registro de nascimento do filho; Lei 13.505/17, que previu que vítimas de violência doméstica devem ter prioridade no atendimento policial por servidores do sexo feminino; Lei 13.772/2018, que alterou a Lei 11.340/06, reconhecendo que a violação da intimidade da mulher configura violência doméstica e familiar, criminalizando o registro não autorizado de conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado; Lei 13.641/2018, que também alterou a Lei 11.340/06, mas desta feita para tipificar o crime de descumprimento de medidas protetivas de urgência; Lei 13.718/2018, que alterou o Código Penal para incluir os crimes de importunação sexual e de divulgação de cenas de estupro, estabelecendo o aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo; Lei 13.931/2019, que impôs a obrigação de notificação dos casos em que houver indícios ou confirmação de violência contra a mulher atendida em serviços de saúde; Lei 13.882/2019, que também alterou a Lei 11.340/06, mas para garantir a matrícula dos dependentes da mulher vítima de violência doméstica e familiar em instituição de educação básica mais próxima de seu domicílio; Lei 13.811/2019, que alterou o Código Civil para suprimir as exceções legais permissivas do casamento infantil, dentre outras.

Mais recentemente, destacaram-se as seguintes leis: Lei 14.457/2022, que, dentre outras coisas, instituiu o Programa Emprega + Mulheres, como já citado anteriormente, prevendo, logo no primeiro artigo, que o Programa é “destinado à

inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação” de medidas como “qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional”, conforme inciso III¹⁸²; e Lei 14.540/2023, resultado da conversão da Medida Provisória nº 1.140, de 2022, e que, por sua vez, instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

Cabe destacar, ainda, que o Brasil também tem se comprometido com normas internacionais que visam proteger os direitos das mulheres. Desde 1996, é signatário da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida como Convenção de Belém do Pará. Além disso, o Brasil aderiu à Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e ao seu Protocolo Facultativo. Este protocolo observa as normas da Organização Mundial de Saúde (OMS) em relação ao atendimento à mulher vítima de violência sexual e doméstica.

Há, como se vê, ao menos na teoria, um grande esforço para o combate à violência e a discriminação contra as mulheres, além da promoção da igualdade de gênero em conformidade, inclusive, com os padrões estabelecidos pela comunidade internacional.

Não poderia ser diferente, tendo em vista que a Constituição Federal de 1988, como analisado, buscou garantir a igualdade material entre as pessoas, superando a mera igualdade formal. Nas palavras de Salete Maria da Silva¹⁸³:

[...] até a promulgação da atual Constituição brasileira, as leis no Brasil (constitucionais ou infraconstitucionais), sempre tiveram um caráter flagrantemente masculino e androcêntrico, reforçando preconceitos e gerando discriminações contra a parcela feminina da sociedade. A Constituição Federal em vigor, portanto, significou, no plano jurídico nacional, um marco legislativo no tocante aos direitos das mulheres e à ampliação de sua cidadania.

¹⁸² BRASIL. **LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm>. Acesso em: 15 fev. 2024.

¹⁸³ SILVA, Salete Maria da. **Constitucionalismo Feminista: Visibilizando Autorias E Produções Científicas Nordestinas**. Interfaces Científicas - Direito, 8(2), 2020, p. 176-197. Disponível em: <<https://doi.org/10.17564/2316-381X.2020v8n2p176-197>>. Acesso em: 31 jan. 2024.

É importante pontuar que evoluções legais no Brasil são, inevitavelmente, resultado de movimentos sociais, tanto a nível nacional quanto global. A desconstrução da imagem da mulher como frágil e destinada apenas aos cuidados do lar foi de extrema importância para a conquista de direitos iguais ou próximos aos dos homens.

Os movimentos sociais liderados por mulheres desempenharam um papel crucial na luta por igualdade de gênero e na promoção dos seus direitos. Esses movimentos desafiaram os estereótipos de gênero tradicionais e demandaram mudanças na legislação e nas políticas públicas para garantir a igualdade de oportunidades em todos os aspectos da vida.

E a luta é contínua, pois a fórmula constitucional de igualdade não é perfeita, não encontrando eco, muitas vezes, no mundo dos fatos. Como bem avaliado por Lenio Streck, em 2003, nos quinze anos da CF/88, “não há como negar que a ausência de uma adequada compreensão do novo paradigma do Estado Democrático de Direito torna-se fator decisivo para a inefetividade dos valores constitucionais”. E prossegue afirmando que “acostumados com a resolução de problemas de índole liberal-individualista e com posturas privatísticas que ainda comandam os currículos dos cursos jurídicos [...], os operadores do Direito não conseguiram, ainda, despertar para o novo”¹⁸⁴.

Desponta, assim, que no cenário de igualdade material consagrado pela Constituição, as situações jurídicas devem ser analisadas com base na igualdade ou desigualdade que se apresentam. Isso significa que as diferenças entre as pessoas devem ser levadas em consideração para a garantia efetiva proteção dos direitos de todas, sendo essencial que o sistema jurídico esteja preparado para reconhecer e abordar as disparidades e desigualdades que ainda existem na sociedade, e tomar medidas para corrigi-las.

Neste cenário, valiosas são as lições de Cerdá Martínez-Pujalte¹⁸⁵:

[...] o tema da igualdade e sua consecução prática, muito mais para lá de estar resolvido, segue plenamente vigente, e um dos objetivos dos atuais

¹⁸⁴ STRECK, Lenio Luiz. **A jurisdição constitucional e as possibilidades hermenêuticas de efetivação da Constituição**: um balanço crítico nos quinze anos de Constituição. Disponível em: <https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista23/revista23_66.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2024.

¹⁸⁵ MARTINEZ-PUJALTE, Cerdá. **El problema de la discriminación en el ámbito privado: una aproximación a las legislaciones recientes en Alemania y España**. En Revista de Derecho Privado, n. 16. Colombia: Universidad Externado de Colombia, p. 103-146.

governos e legisladores segue sendo, como em outras épocas, avançar formalmente neste caminho, para que se possam dar em todos os âmbitos as condições necessárias objetivas que garantam a igualdade dos cidadãos, respeitando em todo caso as peculiaridades de cada um deles.

Como bem colocado por Augusto César Leite de Carvalho, “se motivo não houver, ou não for ele razoável à vista dos valores humanitários que impregnam o ordenamento jurídico, incidem as normas que coíbem o trato discriminatório”¹⁸⁶.

Deve-se buscar entender a relação entre a teoria jurídica e a realidade vivida pelas pessoas. De fato, a Constituição brasileira de 1988 estabelece o princípio da igualdade entre homens e mulheres, proibindo a discriminação com base no sexo. Isso significa que, em tese, qualquer norma que discrimine com base no sexo seria considerada inválida e inconstitucional.

No entanto, no mundo real, a desigualdade de gênero persiste e muitas vezes se manifesta até mesmo na própria lei. Existem situações em que normas discriminatórias são criadas com base em estereótipos de gênero ou desigualdades históricas, o que necessita e pode ser corrigido.

Em suma, uma coisa é a teoria defendida pela Carta Magna brasileira de 1988; outra coisa é o mundo real, na qual a desigualdade de gênero se manifesta de forma gritante.

A jornada histórica aqui resumida destaca a importância das mudanças legislativas para a garantia dos direitos das mulheres e da igualdade de gênero na sociedade. No entanto, também ressalta a necessidade de se persistir no combater à discriminação de gênero, promovendo-se uma legislação que verdadeiramente proteja os direitos das mulheres em todas as esferas da vida.

Há alguns caminhos já propostos neste sentido, oriundos de uma crítica feminista ao Direito, o que será analisado a seguir.

4.2 Importância da crítica feminista ao Direito

Inicia-se o presente tópico com dados muito interessantes para o tema aqui tratado: no Brasil, embora as mulheres sejam maioria populacional (conforme dados

¹⁸⁶ CARVALHO, Augusto César Leite de. **O princípio da igualdade na reforma trabalhista: Tema tormentoso e atormentador.** In: A centralidade do trabalho e os rumos da legislação trabalhista: homenagem ao ministro João Oreste Dalazen. Org.: Kátia Magalhães Arruda e Delaíde Alves Miranda Arantes – São Paulo: LTr, 2018, p. 46.

do censo demográfico realizado em 2022, representam 51,5% da população¹⁸⁷), ocupam apenas 18% dos cargos políticos eletivos do Poder Legislativo¹⁸⁸ e recebem, em média, remuneração 20,50% inferior à dos homens¹⁸⁹. São apenas exemplos do abismo existente entre homens e mulheres, mais precisamente em relação à participação na vida pública e ganho remuneratório, respectivamente.

Tais dados retratam muito bem o quanto discutido anteriormente, no sentido de que existe, de um lado, a teoria em torno da igualdade, defendida pela Carta Magna de 1988, e, de outro, o mundo real, na qual a desigualdade de gênero permeia diversos aspectos da sociedade, o que exige uma leitura da Constituição (e das leis em geral) que fuja da interpretação tradicional, baseada em uma leitura “fria” de seus dispositivos, dando espaço à incorporação de conceitos feministas. O principal objetivo deste movimento é “a retirada das mulheres da invisibilidade social enquanto sujeitos de direito”¹⁹⁰.

Importante que se conceitue o que é feminismo, porque ainda se vê muitas distorções e preconceitos em torno dele. Nos dizeres de Bell Hooks, o feminismo é “um movimento para acabar com o sexismo, exploração sexista e opressão”¹⁹¹.

O feminismo, portanto, não busca, como muitos pensam, a supremacia da mulher em face do homem, mas, sim, a igualdade entre os gêneros, buscando realizar, justamente, a promessa constitucional. Não se contrapõe, portanto, ao machismo, o qual preza pela superioridade do homem. Fornece subsídios, assim, para a busca por formas de melhor coibir a desigualdade entre homens e mulheres.

Salette Maria da Silva nos traz que a relação entre o feminismo e o Direito já galgou várias fases, tendo passado pela “denúncia, a reformulação, a desconstrução

¹⁸⁷ IBGE. **Quantidade de homens e mulheres.** Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

¹⁸⁸ TSE. **TSE Mulheres: portal reúne estatísticas sobre eleitorado e participação feminina na política.** Disponível em: <<https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2023/Janeiro/tse-mulheres-portal-reune-estatisticas-sobre-eleitorado-e-participacao-feminina-na-politica>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

¹⁸⁹ AGÊNCIA BRASIL. **Pesquisa do IBGE mostra que mulher ganha menos em todas as ocupações.** Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupacoes>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

¹⁹⁰ BORGES, Lize; DUMET, Carolina. **Teses feministas no direito das famílias.** Vol. 1: direito material. 1 ed. Salvador/BA, ED. das Autoras, 2023, p. 46.

¹⁹¹ HOOKS, Bell. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras.** Tradução Bhuvli Libanio – 16ª ed. - Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2021, p. 13.

e o uso estratégico do saber/fazer jurídico, com vistas à garantia da igualdade gênero¹⁹², como aqui defendido.

Isabel Jaramillo, por sua vez, traz que a aproximação entre o feminismo e o Direito pode ocorrer de três forma, como sintetizam Lize Borges e Carolina Dumet¹⁹³:

- a) Crítica teórica ao direito: que se ocupa com os conceitos gerais existentes nas teorias do direito, trazendo contribuições como a compreensão de que o direito é um produto da sociedade patriarcal, construído sob o ponto de vista e interesses masculino. A autora adverte que mesmo quando a lei protege os interesses e necessidades das mulheres, em sua aplicação por instituições e indivíduos moldados pela ideologia patriarcal, ela tem os prejudicado. [...]
- b) Instituições jurídicas submetidas à crítica feminista: diferente da anterior que tem uma abordagem mais teórica/abstrata, as críticas às instituições são mais concretas, mas variam de acordo com a vertente da corrente feminista adotada. Em apertada síntese, podemos dizer que há insurgência em relação às normas jurídicas e demais mecanismos que são excludentes que merecem reforma.
- c) Métodos feministas: existem alguns métodos feministas de análise jurídica. Um dos mais conhecidos é o proposto por Khaterine Bartlett [...]

Importante, na transcrição, a alusão ao uso de métodos de análise jurídica, de base feminista. São valiosas ferramentas para o bom uso do Direito, de modo a torná-lo responsivo aos anseios sociais. Alguns deles, inclusive, serão analisados abaixo.

Neste contexto, pode-se fazer alusão às contribuições de Luhmann, que, embora tenha se preocupado com a definição do objeto do Direito e estabelecimento de limites, reconheceu, ao lado disto, a importância de uma abordagem interdisciplinar e contextualizada da ciência jurídica. Ao incentivar a criação de pontes que interliguem diferentes sistemas, Luhmann sugere um diálogo entre diversas áreas do conhecimento, permitindo uma compreensão mais abrangente e dinâmica dos fenômenos jurídicos.

Nesta esteira, uma análise histórica dos direitos das mulheres e dos dados sobre desigualdade de gênero pode enriquecer nossa compreensão do Direito, especialmente no que diz respeito à promoção da igualdade entre os gêneros, como preconizado pela Carta Magna. De acordo com Luhmann, o Direito deve incorporar

¹⁹² SILVA, Salete Maria da. **Feminismo Jurídico: uma introdução**. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/cadgendiv/article/view/25806/15668>>. Acesso em: 10 mar. 2024.

¹⁹³ BORGES, Lize; DUMET, Carolina. **Teses feministas no direito das famílias**. Vol. 1: direito material. 1 ed. Salvador/BA, ED. das Autoras, 2023, p. 21.

as expectativas sociais, cumprindo, deste modo, sua função de atendê-las através da produção de leis que isso permitam. Diz ele, mais precisamente, que¹⁹⁴:

O direito resolve um problema temporário que surge na comunicação social, quando a comunicação em processo não é suficiente em si mesma (seja como uma expressão ou como uma 'prática') e tem que se orientar e se expressar em expectativas de significado que implicam tempo. A função do direito tem a ver com as expectativas. (tradução nossa)

Sobre o tema, Leonel Rocha e Bernardo Couto discorrem que ocorre “a inclusão de elementos comunicativos do entorno que passam a integrar o Sistema do Direito nesse processo, passando - o que não eram antes - a fazerem parte da comunicação jurídica”, processo ao qual Luhmann dá o nome de evolução, o que “por ser provocado por irritações do entorno, a exemplo de manifestações sociais reivindicativas de direitos, é reconhecido principalmente por meio das comunicações tematizadas como decisões, oriundas dos tribunais”¹⁹⁵. Em resumo, devem ser consideradas as reivindicações populares, o que permitirá a efetivação dos valores constitucionais.

Ronald Dworkin, mesmo sem enfrentar de frente este assunto, alardeava, em relação às decisões judiciais, que estas “devem ser políticas em algum sentido”¹⁹⁶, sem que se fira a neutralidade dos juízes ou esta seja privilegiada em detrimento de um julgamento justo. Ainda segundo Dworkin, o intérprete da lei deve priorizar o compromisso com a justiça, obtida por meio do diálogo entre os atores políticos, sociais e o Judiciário. Isso implica combater o que é chamado de ativismo judicial, pois a incorporação dos princípios escolhidos pela comunidade legitima as decisões judiciais¹⁹⁷.

Reflete Fagner Sampaio Filadelfo, comentando, inclusive, Dworkin, que a “construção de um direito positivado não pode desconsiderar as interpretações que

¹⁹⁴ “El derecho resuelve un problema temporal que se presenta en la comunicación social, cuando la comunicación en proceso no se basta a sí misma (ya sea como expresión, ya sea como ‘práctica’) y tiene que orientarse y expresarse en expectativas de sentido que implican tiempo. La función del derecho tiene que ver con expectativas.” LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. 2. ed. Herder: Ed. Universidad Iberoamericana, 2005, p. 182.

¹⁹⁵ ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho. **O futuro da constituição: o constitucionalismo social em Luhmann e Teubner**. Disponível em: <https://www.academia.edu/57746722/ROCHA_Leonel_Severo_COSTA_Bernardo_Leandro_Carvalho_O_futuro_da_constituicao_o_constitucionalismo_social_em_Luhmann_e_Teubner_Porto_Alegre_FI_2022?email_work_card=view-paper>. Acesso em: 04 mar. 2024.

¹⁹⁶ DWORKIN, Ronald. Uma questão de princípio. São Paulo: Martins fontes, 2005, p. 3.

¹⁹⁷ DWORKIN, Ronald. Uma questão de princípio. São Paulo: Martins fontes, 2005, p. 271/272.

são dadas ao Direito, dentro do seu contexto histórico, até porque, sabemos que estas são subjetivas e mutáveis”¹⁹⁸.

Com a promulgação da Constituição de 1988, é fundamental frisar que a igualdade entre homens e mulheres se tornou um princípio. Isso demanda uma aplicação do Direito voltada para à efetivação desse princípio. São valiosas, neste contexto, as lições de Lenio Streck¹⁹⁹:

[...] o Direito possui uma especificidade, que reside na relevante circunstância de que a interpretação de um texto normativo – que sempre ex-surgirá como norma – depende de sua conformidade com um texto de validade superior. Trata-se da Constituição, que, mais do que um texto que é condição de possibilidade hermenêutica de outro texto, é um fenômeno construído historicamente como produto de um pacto constituinte, enquanto explicitação do contrato social.

E o feminismo é altamente compatível com a aplicação de um Direito voltado para a efetivação do princípio da igualdade. Como bem colocado por Juliana Samões, “o gênero [...] se mostra como parâmetro hermenêutico que denuncia a violação ao princípio da igualdade quando se verifica que as leis são elaboradas tomando o homem como referencial de ser humano”²⁰⁰.

Porém, esta visão, no Direito, é relativamente recente. Salete Maria da Silva sintetiza que²⁰¹:

[...] somente nas duas últimas décadas do século XX que autoras feministas do campo jurídico vão falar sobre o lugar das mulheres no direito constitucional, mas ainda sem mencionar o termo feminismo jurídico ou constitucionalismo feminista, dado, dentre outras razões, ao caráter pejorativo que o termo feminista assumia e ainda assume na realidade brasileira.

¹⁹⁸ Filadelfo, Fagner Sampaio. **O princípio da integridade e a celeuma do negociado sobre o legislado previsto na Lei Nº 13.467/2017 que alterou a CLT.** Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia / Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Escola Judicial. - Ano 1, n. 1 (dez. 2012-), Salvador, 2012. Disponível em: <<https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/slide/2023-05/9a-revista-eletronica-book.pdf>>. Acesso em: 02 mar. 2024.

¹⁹⁹ STRECK, Lenio Luiz. **A jurisdição constitucional e as possibilidades hermenêuticas de efetivação da Constituição:** um balanço crítico nos quinze anos de Constituição. Disponível em: <https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista23/revista23_66.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2024.

²⁰⁰ SAMÕES, Juliana Paiva Costa. **Epistemologias e hermenêuticas jurídicas feministas: o gênero como categoria analítica dos princípios da igualdade e da dignidade das mulheres.** Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/32810>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

²⁰¹ SILVA, Salete Maria da. **Constitucionalismo Feminista: Visibilizando Autorias E Produções Científicas Nordestinas.** Interfaces Científicas - Direito, 8(2), 2020, p. 176-197. Disponível em: <<https://doi.org/10.17564/2316-381X.2020v8n2p176-197>>. Acesso em: 31 jan. 2024.

Como se vê, o feminismo jurídico enfrenta diversas resistências. O feminismo, em geral, é frequentemente mal recebido por desafiar os padrões estabelecidos na sociedade e questionar a distribuição de poder, que historicamente favorece os homens. No campo do Direito, essa resistência também é evidente, incluindo preocupações sobre uma possível violação da neutralidade esperada dos atores jurídicos, como legisladores e julgadores.

Contudo, pode-se questionar: em uma sociedade patriarcal, estruturada sobre ideias machistas, como é o caso do Brasil, haveria neutralidade na criação e na aplicação da lei sem adotar-se as lentes de gênero? Certamente, não. Tais lentes visam, justamente, a correção de distorções.

Juliana Samões aborda a questão na passagem a seguir transcrita²⁰²:

Considerando que cada escolha implica em uma tomada de posição, pode-se concluir que não há neutralidade. A posição tomada como neutra é aquela que se adequa à posição externada pelos dominantes, a qual marginaliza as demais existências, posto que esta posição dominante não se identifica com as experiências marginalizadas. A neutralidade, portanto, é apenas a identificação com o lado dominante, cuja ótica se pretende identificada como única, portanto, como verdade universal.

Lenio Streck também se dedicou ao problema ao afirmar que “o intérprete do direito (aqui entendido como o jurista *lato sensu*) falará (d)o Direito a partir de seus pré-juízos, enfim, de sua pré-compreensão”²⁰³. Desta problemática surge a importância de criação de métodos jurídicos que permitam uma construção e uma interpretação legislativa em conformidade com o objetivo constitucional de igualdade.

Tais métodos podem ser empregados por todos os profissionais do Direito, desde legisladores até magistrados, advogados e outras figuras relevantes. Eles são utilizados tanto na fase legislativa, durante a criação das normas, quanto na sua interpretação e aplicação do Direito.

Métodos feministas, ou aqueles que propõem o uso de uma perspectiva de gênero mais ampla, surgiram devido às assimetrias presentes na sociedade, como a

²⁰² SAMÕES, Juliana Paiva Costa. **Epistemologias e hermenêuticas jurídicas feministas: o gênero como categoria analítica dos princípios da igualdade e da dignidade das mulheres**. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/32810>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

²⁰³ STRECK, Lenio Luiz. **A jurisdição constitucional e as possibilidades hermenêuticas de efetivação da Constituição: um balanço crítico nos quinze anos de Constituição**. Disponível em: <https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista23/revista23_66.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2024.

desigualdade de gênero (juntamente com a desigualdade racial, econômica, entre outras). Durante muito tempo, as mulheres não foram consideradas sujeitos de direitos e ocuparam, o que persiste até os dias atuais, uma posição inferior em relação aos homens, o que se reflete em todos os setores sociais, incluindo o Direito.

Pensando-se, inicialmente, a produção legislativa, foco da presente pesquisa, eis que criticada a legislação brasileira sobre o teletrabalho, são preciosas as pesquisas de juristas que defendem uma crítica feminista ao Direito, como Alda Facio, costarrriquenha que propõe uma metodologia composta por seis passos para análise das leis, quais sejam²⁰⁴:

PASSO 1: Tomar consciência da subordinação do sexo feminino de forma pessoal.

Passo 2: Identificar as diferentes formas pelas quais o sexismo se manifesta no texto, como androcentrismo, dicotomismo sexual, insensibilidade ao gênero, supergeneralização, superespecificidade, duplo parâmetro, familismo, etc.

Passo 3: Identificar qual é a mulher que está visível ou invisível no texto: se é a mulher branca, a mulher casada, a mulher pobre, etc., ou seja, qual é a mulher que vem sendo considerada como paradigma de ser humano e daí analisar qual ou quais são seus efeitos em mulheres de diferentes setores, classes, raças, etnias, crenças, orientações sexuais, etc.

Passo 4: Identificar qual é a concepção de mulher que serve de base ao texto, é dizer, se é apenas a mulher-mãe ou a mulher-família ou a mulher apenas enquanto assemelha-se ao homem, etc.

Passo 5: Analisar o texto levando em conta a influência e os efeitos sobre os outros componentes do fenômeno jurídico.

Passo 6: Aumentar a conscientização sobre o que é sexismo e coletivizá-lo. Esse é também o primeiro passo, pois para se interessar por esta metodologia primeiro tem-se que estar consciente do sexismo.

(tradução nossa)

Em outras palavras, o primeiro passo é reconhecer o contexto social marcado pelo sexismo e pela desigualdade de gênero, a fim de aceitar a ideia de que as leis, como reflexo desse contexto, podem ser discriminatórias ou omissas em relação às mulheres. É o caso, por exemplo, da Lei de Alienação Parental, nº 12.318/2010, e a atual discussão em torno da sua revogação, por ser “baseada em teorias psicológicas superadas e que seria discriminatória em relação às mães, além de

²⁰⁴ FACIO, Alda. **Quando el género suena cambios trae (Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal).** Disponível em: <https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo2/1_Alda%20facio_Cuando_el_gen_suena_cambios_trae.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2024.

contrária à Constituição e ao Estatuto da Criança e do Adolescente”²⁰⁵. E, digno de nota, o projeto de nº 1.372/2023, que busca justamente revogar a referida norma, foi aprovado recentemente pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado Federal²⁰⁶.

Prosseguido, em seguida é necessário analisar essa discriminação ou omissão, mesmo que parcial, para compreender como as mulheres são afetadas. Por fim, essa conscientização sobre o sexismo pode levar à tomada de medidas para promover mudanças e ampliar a igualdade de gênero.

Lize Borges e Carolina Dumet comentam que²⁰⁷:

[...] essa metodologia pode contribuir para a análise não apenas do texto normativo, mas dos demais instrumentos legais e jurídicos-acadêmicos que têm por objetivo contribuir na busca de uma sociedade mais justa – e para todos, todas e todes, afinal, o feminismo não trata só de mulheres, mas de todas as pessoas colocadas em posição de vulnerabilidade em uma sociedade ainda muito injusta, moldada pelo patriarcado, racismo, capacitismo e pela homotransfobia.

Como pontuam as autoras, o uso do método pode ser dilatado para além da análise da legislação, alcançando tudo o que o Direito também alcança e, ainda, pode ser aplicado a outras análises que não apenas relacionadas a gênero, mas também a questões ligadas à cor da pele, sexualidade etc. É dizer, a visão crítica do Direito deve ser ampla, alcançando, assim, todas as pessoas e suas particularidades.

Em uma abordagem próxima a essa proposta, Katharine Bartlett sugere um método jurídico que ela denominou de "a pergunta pela mulher". Segue resumo²⁰⁸:

Formular a pergunta pela mulher é indagar acerca das implicações de gênero ligadas a determinada prática ou norma social: as mulheres foram

²⁰⁵ SENADO. **Comissão acata sugestão que pede a revogação da Lei de Alienação Parental**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/04/26/comissao-acata-sugestao-que-pede-a-revogacao-da-lei-de-alienacao-parental>>. Acesso em: 05 fev. 2024.

²⁰⁶ SENADO. **CDH aprova revogação da Lei de Alienação Parental**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2023/08/16/cdh-aprova-revogacao-da-lei-de-alienacao-parental>>. Acesso em: 04 mar. 2024.

²⁰⁷ BORGES, Lize; DUMET, Carolina. **Teses feministas no direito das famílias**. Vol. 1: direito material. 1 ed. Salvador/BA, ED. das Autoras, 2023, p. 23.

²⁰⁸ BARTLETT, Katharine. Métodos Jurídicos Feministas. Em **Tecendo fios das Críticas Feministas ao Direito no Brasil II**: direitos humanos das mulheres e violências: volume 1, os nós de ontem: textos produzidos entre os anos de 1980 e 2000 / Fabiana Cristina Severi; Ela Wiecko Volkmer de Castilho; Myllena Calasans de Matos, organizadoras. — Ribeirão Preto: FDRP/USP, 2020. Disponível em: <<https://themis.org.br/wp-content/uploads/2020/12/Tecendo-Fios-das-Cr%C3%ADticas-Feministas-ao-Direito-no-Brasil-II-%E2%80%93-Volume-1.pdf>>. Acesso em: 03 fev. 2024.

preteridas? Se assim o for, de que maneira? Como essa omissão pode ser corrigida? Que diferença faria incluir as mulheres? No Direito, apresentar a pergunta pela mulher significa examinar como o mundo jurídico deixa de levar em conta experiências e valores que, por um motivo ou outro, parecem estar mais tipicamente associados às mulheres que aos homens, ou avaliar como os padrões e conceitos jurídicos existentes podem prejudicar as mulheres. A pergunta pressupõe que alguns aspectos do Direito não apenas podem ser 'não neutros' em sentido lato, mas podem até ser "masculinos" em sentido estrito. O propósito é, portanto, expor essas características, revelar como elas funcionam e sugerir formas de corrigi-las.

Como se observa, há rejeição à ideia do sujeito universal, que negligencia as experiências e realidades de grupos específicos da sociedade, subordinados e sub-representados, como as mulheres, frequentemente ignoradas pelas normas jurídicas. Historicamente, o Direito foi e continua sendo moldado por uma visão de mundo androcêntrica. Ele foi desenvolvido a partir da perspectiva de um sujeito jurídico universal e abstrato, que é representado pelo "homem médio" (na verdade, um homem branco, heterossexual, adulto e financeiramente estável).

Bartlett aprofunda o tema em mais este trecho²⁰⁹:

"Fazer o Direito" como feminista significa olhar para além da superfície do Direito na tentativa de identificar as implicações de gênero contidas em normas específicas e as pressuposições a estas subjacentes, e insistir na aplicação de normas que não perpetuem a subordinação das mulheres. Significa reconhecer que a pergunta pela mulher sempre tem relevância potencial e que a análise jurídica "rigorosa" nunca tem como pressuposto a neutralidade de gênero.

Faz-se necessário, assim, formular bases sólidas para o desenvolvimento e fortalecimento de uma hermenêutica jurídica feminista, que se orienta pelo princípio da igualdade. Isso possibilita uma criação, interpretação e aplicação do Direito que não perpetue estereótipos de gênero nem violências.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, lançado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em outubro de 2021, surge, também, como um importante guia para este caminho tão urgente. Embora enfoque na interpretação e aplicação do Direito, sobretudo pelo Poder Judiciário, as ideias ali abordadas podem ser aplicadas também à atuação legislativa.

²⁰⁹ BARTLETT, Katharine. Métodos Jurídicos Feministas. Em **Tecendo fios das Críticas Feministas ao Direito no Brasil II: direitos humanos das mulheres e violências: volume 1, os nós de ontem: textos produzidos entre os anos de 1980 e 2000** / Fabiana Cristina Severi; Ela Wiecko Volkmer de Castilho; Myllena Calasans de Matos, organizadoras. — Ribeirão Preto: FDRP/USP, 2020. Disponível em: <<https://themis.org.br/wp-content/uploads/2020/12/Tecendo-Fios-das-Cr%C3%ADticas-Feministas-ao-Direito-no-Brasil-II-%E2%80%93-Volume-1.pdf>>. Acesso em: 03 fev. 2024.

O protocolo é resultado das pesquisas do Grupo de Trabalho implementado pela Portaria CNJ nº 27, de fevereiro de 2021, com o objetivo de cumprir as Resoluções CNJ nº 254 e 255, de setembro de 2018. Essas resoluções tratam, respectivamente, do enfrentamento à violência contra as mulheres pelo Poder Judiciário e do estímulo à participação feminina no Poder Judiciário. Além disso, o protocolo está alinhado com a 5ª meta da agenda da ONU para 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que visa "alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas"²¹⁰.

Este documento do CNJ toma como referência protocolos sobre o mesmo tema de outros países, como Colômbia e Uruguai, mas principalmente do México. Este último lançou o Protocolo para Julgar com Perspectiva de Gênero após determinação da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

O Protocolo brasileiro está dividido em três partes: Parte I - conceitos, Parte II - guia para magistrados e magistradas (um passo a passo) e Parte III - questões de gênero específicas de cada um dos ramos de justiça. Ele é bastante didático e de fácil acesso, inclusive para pessoas que não atuam na área jurídica.

Logo na introdução, traz o Protocolo que²¹¹:

Apesar de possuir uma Constituição comprometida com a igualdade – seja no que se refere ao tratamento igualitário, seja no que se refere ao dever positivo de promoção da igualdade – o Brasil foi e ainda é um país de desigualdades sociais. Essas desigualdades são, diariamente, reiteradas por práticas políticas, culturais e institucionais. Nesse contexto, como não poderia ser diferente, o direito tem um papel extremamente relevante: por um lado, pode ser perpetuador de subordinações; por outro, se analisado, construído, interpretado e utilizado de maneira comprometida com a igualdade substancial, pode se tornar um verdadeiro mecanismo de emancipação social.

Tal se coaduna justamente com o quanto analisado no presente capítulo, com destaque para a promessa constitucional em torno da igualdade versus a realidade social e o papel do Direito no saneamento dos problemas relacionados à desigualdade de gênero. E fala da construção do Direito, o que faz alusão à atividade legislativa.

²¹⁰ ONU. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

²¹¹ CNJ. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

Bem no início, na parte I, o documento reconhece, como era de se esperar, que a sociedade brasileira é estruturada sobre o patriarcado, o qual coloca as mulheres em uma posição de subordinação em relação aos homens. Isso influencia a atuação jurisdicional, de modo que julgar com neutralidade e imparcialidade, na verdade, implicaria adotar uma postura ativa de desconstrução de preconceitos e superação de estereótipos, promovendo, assim, a igualdade preconizada pela Constituição Federal de 1988.

Neste mesmo recorte, traz o protocolo, por exemplo, que um julgamento imparcial requer “uma postura ativa de desconstrução e superação dos vieses e uma busca por decisões que levem em conta as diferenças e desigualdades históricas, fundamental para eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher”²¹².

Ainda, introduz importantes conceitos para a compreensão da desigualdade de gênero, como o conceito de gênero mesmo, de sexo, de sexualidade e de identidade de gênero. Ele explica a eleição do gênero como fator mais relevante do que o sexo biológico na hierarquização entre as pessoas da seguinte maneira, o que já foi adiantado anteriormente. Segue²¹³:

Diariamente, nota-se que a sociedade impõe papéis diferentes a homens e mulheres. Mas o conceito de gênero permite ir além, expondo como essas diferenças são muitas vezes reprodutoras de hierarquias sociais. Isso porque, em muitos casos, aos homens são atribuídos características e papéis mais valorizados, enquanto às mulheres são atribuídos papéis e características menos valorizados, o que tem impactos importantes na forma como as relações sociais desiguais se estruturam. Apenas para mencionar alguns pontos que serão elaborados abaixo, as mulheres são, em larga medida, associadas à vida doméstica, incluindo trabalhos domésticos ou relacionados a cuidados em geral (remunerados ou não), o que faz com que elas sejam excluídas da esfera pública ou então relegadas a postos de trabalho precarizados e pouco valorizados.

A parte II, como indica o próprio título, apresenta um passo a passo claro para juízas e juízes. Sugere um método de interpretação detalhado e prático²¹⁴:

²¹² CNJ. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

²¹³ CNJ. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

²¹⁴ CNJ. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

Todas as magistradas e os magistrados que leem este protocolo estão familiarizados com diversos métodos interpretativos que guiam o processo decisório. Analogia, dedução, indução, argumentos consequencialistas e aplicação de princípios são métodos interpretativos que fazem parte do dia a dia do(a) julgador(a). Como visto acima, entretanto, eles muitas vezes são abstratos e acabam perpetuando desigualdades. Como complemento a esses métodos tradicionais, existe o julgamento com perspectiva de gênero, que *nada mais é, do que um método interpretativo-dogmático* – tão genuíno e legítimo quanto qualquer outro.

O Protocolo propõe um método interpretativo-dogmático que pode servir como base para uma hermenêutica jurídica feminista, com foco na prevenção da perpetuação das desigualdades de gênero. E faz isso de forma detalhada, apresentando um roteiro para cada etapa do julgamento, na ordem: primeiro contato com o processo; aproximação dos sujeitos processuais; análise das medidas especiais de proteção; instrução processual; valoração das provas e identificação dos fatos; estudo do marco normativo e precedentes aplicáveis (apresentando, inclusive, um rol de instrumentos normativos que podem ser utilizados, até mesmo convenções não ratificadas, mas importantes, como a 190, da OIT, que trata das violências e assédios no mundo do trabalho); e a própria interpretação e aplicação do Direito.

Importante o cuidado metodológico proposto, pois, como bem coloca Juliana Samões, a “teoria jurídica feminista [...] precisa ser detalhadamente embasada, porque seus pressupostos são questionados e tidos como não ciência”. Pontua ela, ainda, que²¹⁵:

O discurso jurídico se apresenta como neutro, imparcial, objetivo, racional, abstrato e universal, características também atribuídas ao homem paradigma. O discurso das mulheres se faz a partir de uma fala não central e, portanto, não convergente com a pseudo-neutralidade que parte do lugar marcado no centro.

O feminismo é visto como não-científico, pois denuncia o discurso jurídico como ferramenta do patriarcado para legitimar sua dominação e mascarar a posição sexista do direito, combatendo-o. A sua posição não é neutra. Parte de sua subjetividade para realizar a denúncia.

Uma hermenêutica jurídica feminista, assim como o próprio Protocolo, enfrenta resistência, pois busca romper com a ordem estabelecida, desafiando a visão padronizada da posição subalterna das pessoas do gênero feminino. No

²¹⁵ SAMÕES, Juliana Paiva Costa. **Epistemologias e hermenêuticas jurídicas feministas: o gênero como categoria analítica dos princípios da igualdade e da dignidade das mulheres.** Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/32810>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

entanto, é um movimento essencial, pois busca concretizar, como dito, o ideal constitucional de igualdade.

Trazem Matos e Paradis que é imperativo um movimento de despatriarcalização, com “estratégias e mecanismos de descolonização patriarcal e racial do Estado brasileiro e da sua forma de gestão pública, com vistas a reforçar uma nova etapa que tenha foco na conquista de resultados cívicos de políticas públicas”, de modo a se “pensar um formato de Estado, finalmente, voltado para a promoção da justiça social e da cidadania inclusiva de todas e todos em nosso país”²¹⁶.

Os métodos ou caminhos aqui citados são apenas exemplos, os quais demonstram a viabilidade de uma crítica feminista ao Direito, de modo a possibilitar a concretização da igualdade entre homens e mulheres, por meio da criação, interpretação e aplicação das leis com perspectiva de gênero. E é urgente o engajamento de todos que lidam com o Direito, buscando-se evitar, assim, que ele que sirva como veículo ao reforço das assimetrias.

Importante ressaltar que uma atuação jurídica feminista não implica favorecer as pessoas do gênero feminino. Como o Protocolo do CNJ destaca, a aplicação de um método que considere as lentes de gênero “não significa dizer que a resolução do conflito será, em toda e qualquer situação, favorável à pretensão de grupos subordinados”²¹⁷. Além disso, Bartlett ressalta, sobre, especificamente, decisões judiciais, que “formular a questão pela mulher não significa exigir que a decisão seja favorável a uma mulher, mas requer que o tomador de decisão avalie se há viés de gênero na norma e chegue a uma decisão que seja defensável tendo-se em vista esse viés”²¹⁸.

A mesma lógica pode ser aplicada ao processo legislativo, de sorte que se observe, na criação de normas jurídicas, se o texto legal vai de encontro ao princípio

²¹⁶ MATOS, Marlise; PARADIS, Clarisse Goulart. **Desafios à despatriarcalização do Estado brasileiro**. Cadernos Pagu, Campinas, n. 43, p. 71, dez. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n43/0104-8333-cpa-43-0057.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2024.

²¹⁷ CNJ. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

²¹⁸ BARTLETT, Katharine. Métodos Jurídicos Feministas. Em **Tecendo fios das Críticas Feministas ao Direito no Brasil II: direitos humanos das mulheres e violências: volume 1, os nós de ontem: textos produzidos entre os anos de 1980 e 2000 / Fabiana Cristina Severi; Ela Wiecko Volkmer de Castilho; Myllena Calasans de Matos, organizadoras**. — Ribeirão Preto: FDRP/USP, 2020. Disponível em: <<https://themis.org.br/wp-content/uploads/2020/12/Tecendo-Fios-das-Cr%C3%ADticas-Feministas-ao-Direito-no-Brasil-II-%E2%80%93-Volume-1.pdf>>. Acesso em: 03 fev. 2024.

da igualdade, reforça assimetrias e acirra a desigualdade de gênero já tão grande no Brasil, o que em nada implica, como visto, em favorecimento de um determinado grupo social, no caso, as mulheres.

Não por acaso, o ODS 5 da Agenda 2030 da ONU (2015), que visa acabar com todas as formas de discriminação contra mulheres e meninas, inclui o indicador 5.1.1, que avalia a “Existência ou não de arcabouço legal em vigor para promover, reforçar e monitorar a igualdade e a não-discriminação com base no sexo”²¹⁹. Essa preocupação global reflete a importância de leis que não apenas não promovam a desigualdade de gênero, mas também corrijam esse problema.

Assim como a famosa frase de Angela Davis, “Numa sociedade racista, não basta não ser racista; é necessário ser antirracista”, não basta que, em uma sociedade machista, patriarcal, marcada pela desigualdade de gênero, as leis apenas não criem discriminações. É necessário que as leis sejam antidiscriminatórias.

A seguir será analisada a importância da aplicação das lentes de gênero no direito trabalhista, ramo que regulamenta as relações de trabalho, com destaque para a legislação brasileira sobre o teletrabalho.

4.3 Aplicação das lentes de gênero nas relações de trabalho e no teletrabalho domiciliar

Há pouco tempo as mulheres ainda lutavam pelo direito de trabalhar formalmente (isso porque, devido à sua cor de pele e/ou condição social, sempre tiveram sua força de trabalho explorada, inclusive através da escravidão). Em 1943, quando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi publicada, as mulheres ainda tinham incapacidade jurídica e precisavam da autorização expressa do marido para trabalharem fora de casa. Essa situação só foi modificada com o Estatuto da Mulher Casada, Lei nº 4.121/62.

Este é apenas um fato a mais a ilustrar a desigualdade de gênero no Brasil e como ela reflete no Direito, do que não escapa o Direito do Trabalho e as relações por ele regidas. É urgente a superação da figura do sujeito universal ou, no caso, do trabalhador universal, a qual, em realidade, não existe.

²¹⁹ IPEA. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html>>. Acesso em: 04 mar. 2024.

Sobre tal figura, discorre Gabriela Bins Gomes da Silva que²²⁰:

[...] o conhecimento produzido pela epistemologia hegemônica deve ser problematizado, haja vista que uma imposição epistêmica universal deslegitima diversos saberes e exclui pessoas, sobretudo aquelas que não se enquadram no paradigma eleito. São diversas realidades que permanecem subentendidas e subalternizadas no interior da normatização hegemônica. Isso vale para o universo do direito do trabalho e para o sujeito epistêmico que se convencionou merecer proteção social – ele não é neutro, abstrato e imparcial.

Ora, não existe um padrão de ser humano, logo, de trabalhador também não. A ideia de universalidade, que até hoje marca o Direito e o direito trabalhista, é, pois, excludente, sobretudo em relação às mulheres e suas condições de vida, resultante de questões culturais e sociais. Sobre o tema, discorre Bárbara Ferrito que²²¹:

A exclusão das mulheres foi feita, portanto, de forma oblíqua, a partir do próprio conceito de trabalho tutelado. Percebendo as restrições elaboradas, pensando a partir da divisão dos espaços público e doméstico, que reserva aos homens as atribuições inseridas na cadeia produtiva e, às mulheres, o serviço doméstico e de cuidado, fica claro que a legislação classificou como labor apenas as inseridas naquele âmbito. Desse modo, ficou estabelecido de forma furtiva que trabalho seria, pois, aquilo que os homens fazem.

E continua ela trazendo que as mulheres, “ao ingressarem nesse padrão de relações de trabalho, sem se desvencilharem das obrigações atribuídas ao seu papel social decorrente do gênero, adentraram [...] em clara desvantagem, dado que cumulavam trabalho produtivo e reprodutivo”²²². Outra passagem importante, que casa muito bem com o quanto aqui tratado, é a seguinte²²³:

A entrada no mercado de trabalho sem a correta adequação das normas trabalhistas a esta nova figura fez com que as mulheres fossem vistas como um tipo especial de trabalhador, que deveria, portanto, ter um estatuto próprio. Por isso, as normas existentes sobre o labor das mulheres pretendem tutelar as mulheres como se incapazes fossem.

²²⁰ SILVA, Gabriela Bins Gomes da. **DECOLONIZANDO O EMPREGO: Por um olhar outro sobre as margens**. PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Programa de Pós-graduação em Direito. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/74473/dissert_GabiBins_FINAL_240222-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 05 mar. 2024.

²²¹ FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir do uso dos tempos**. São Paulo: LTr, 2021, p. 48.

²²² FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir do uso dos tempos**. São Paulo: LTr, 2021, p. 88.

²²³ FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir do uso dos tempos**. São Paulo: LTr, 2021, p. 52.

O próprio modo como a CLT está organizada, seus capítulos, revela a excepcionalidade do trabalho feminino (veja-se o Título III, Capítulo III, que trata da proteção do trabalho da mulher), como se às mulheres não se dirigissem as normas em geral (e, efetivamente, não o fazem), ratificando, assim, a ideia de um trabalhador masculino “universal”.

A apresentação de normas protetivas em relação à mulher trabalhadora, de modo apartado, deve-se, principalmente, à maternidade. São dispositivos necessários, como é o caso do art. 391, segundo o qual “Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez²²⁴”, o que é óbvio, mas, infelizmente, precisa estar expresso na lei. Contudo, na forma como são apresentados, representam clara confirmação da desigualdade entre homens e mulheres, o que é atravessado pelo fato de, em outras partes da CLT, não conter, nas normas gerais, este olhar sobre a mulher.

Como pontua Regina Stela Corrêa Vieira, “A pretensão é deixar evidente que a perspectiva de gênero no Direito do Trabalho não se restringe à temática ‘das mulheres’, pelo contrário, diz respeito a afastar o padrão normativo masculino que se pretende universal”²²⁵. Ora, não se pode considerar que o Direito do Trabalho seja neutro, objetivo ou universal quando seu referencial é masculino. Como resultado, a legislação que adota o trabalhador masculino como padrão acaba por perpetuar a desigualdade de gênero.

Talvez isso se deva, também, à pouca representação feminina no poder legislativo. Nas últimas eleições, de 2022, “foram eleitas 92 mulheres para a Câmara e quatro para o Senado, totalizando 18% e 7%, respectivamente”²²⁶, o que configura um recorde e, pois, uma crescente, mas, ainda assim, tímida. Conclui-se, portanto, que à época da elaboração e publicação da Lei 13.467/2017 estes dados eram ainda piores.

²²⁴ BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 12 fev. 2024.

²²⁵ VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **O CUIDADO COMO TRABALHO**: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero. Tese de Doutorado. UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO/FACULDADE DE DIREITO. São Paulo – SP, 2018.

²²⁶ BRASIL DE FATO. **Como fica a representação feminina no Congresso Nacional a partir de 2023?** Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2022/10/05/como-fica-a-representacao-feminina-no-congresso-nacional-a-partir-de-2023>>. Acesso em: 07 mar. 2024.

Além disso, um ponto a ser considerado é que são “mais mulheres sim, mas também mais mulheres do campo conservador e autoritário de centro direita à extrema direita”²²⁷. É preocupante, pois, mais importante do que a eleição de mulheres é a eleição de pessoas comprometidas com a valorização da diversidade e com o fim das desigualdades, inclusive de gênero. Sabe-se que, não raro, as mulheres são machistas, atuando como verdadeiras reprodutoras de preconceitos e estereótipos de gênero.

Para a atividade legislativa em matéria trabalhista isso é ainda mais grave, pois as relações de trabalho são relações de poder e, portanto, naturalmente desequilibradas. São campo fértil para a prática de violências e discriminações, inclusive contra as mulheres e em qualquer fase contratual (pré-contratual, contratual e ao final do contrato também).

A título ilustrativo, seguem alguns exemplos de tais discriminações: a) discriminação durante o processo de seleção (fase pré-contratual): recusa na contratação de mulheres com base em preconceitos sobre ocupações consideradas inadequadas para elas (exemplificando, apenas 15% dos engenheiros no Brasil são mulheres, conforme dados do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia²²⁸), o que se agrava quando candidatas são mães (apesar da proibição estabelecida pela Lei 9.029/95, que veda a exigência de atestados de gravidez e esterilização para efeitos de contratação ou manutenção do emprego); b) discriminação durante o contrato de trabalho (fase contratual): imposição de padrões de feminilidade, como o uso de saia, salto alto e maquiagem para algumas categorias, como é o caso das aeromoças e recepcionistas; c) discriminação após o término do contrato (fase pós contratual): difamação por parte do empregador, que espalha informações falsas sobre a baixa produtividade de ex-funcionárias, atribuindo-a à maternidade.

Importante pontuar que essas situações ocorrem quando uma mulher (cis ou trans) consegue seguir uma carreira profissional, pois, especialmente devido à crença arraigada na divisão sexual do trabalho, muitas vezes sequer consegue

²²⁷ BRASIL DE FATO. **Como fica a representação feminina no Congresso Nacional a partir de 2023?** Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2022/10/05/como-fica-a-representacao-feminina-no-congresso-nacional-a-partir-de-2023>>. Acesso em: 07 mar. 2024.

²²⁸ CONFEA. **Programa Mulher do Sistema CONFEA/CREA e MÚTUA, 2021–2023.** Disponível em: <https://www.confea.org.br/midias/confea_cartilha_mulher_2021_web_final.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2024.

ultrapassar a barreira inicial, a de acesso ao emprego. É o que apresenta Adilson Moreira na transcrição abaixo²²⁹:

Aquele empregador que garante uma vaga de chefia a um homem o discrimina de forma positiva e comete uma discriminação negativa em relação a mulheres por acreditar que pessoas do sexo masculino possuem características ausentes no sexo feminino. Esse ato discriminatório tem como fundamento estereótipos sexuais sobre as qualidades de homens e mulheres, características que são construídas como aspectos naturais dos sexos.

Observa-se, como exposto, uma divisão entre produção e reprodução, refletida na distinção entre trabalho remunerado e não remunerado. O trabalho de produção e a respectiva remuneração são atribuídos aos homens como seu "destino natural", enquanto a reprodução e o trabalho não remunerado são associados às mulheres²³⁰. Por ocuparem um espaço que não lhes concedido, mas sim conquistado com lutas, as mulheres acabam sendo os principais alvos de violência.

A legislação trabalhista, assim, tem que estar atenta às desigualdades de gênero já intrínsecas às relações de trabalho, atuando de forma a corrigir assimetrias. Valiosas, neste contexto, as lições de Joana Rodrigues e Adriana Manta ao comentarem a doutrina brasileira, mas cujo raciocínio pode ser aplicado às leis²³¹:

Apesar da Constituição brasileira de 1988 trazer como fundamento o princípio da igualdade, a doutrina laboral brasileira ainda se apresenta incipiente no que toca as questões discriminatórias no ordenamento jurídico, o que repercute também na intensa dificuldade no combate à discriminação nas relações de trabalho e por sua vez, reflete na baixa procura pelos tribunais laborais para discussão de tais temas.

As contribuições do Protocolo do CNJ são de extrema relevância nesse contexto. Na parte III, que aborda cada ramo da justiça, a Justiça do Trabalho é contemplada e, neste trecho do documento, é reconhecido que "inúmeras são as demandas que exigem o olhar sob a perspectiva de gênero, tanto pela relação

²²⁹ MOREIRA, Adilson. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020. EPUB.

²³⁰ SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. **A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década**. Estudos Avançados, v. 30, n. 87, pág. 123-139, 2016. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/119119/116503>>. Acesso em: 06 fev. 2024.

²³¹ RODRIGUES, Joana Rêgo Silva; SILVA, Adriana Manta da. **A PERSPECTIVA DE GÊNERO COMO FERRAMENTA À SERVIÇO DA EFETIVAÇÃO DA IGUALDADE NA ÂMBITO DA ATUAÇÃO JURISDICIONAL**. Disponível em: <https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/direito_antidiscriminatorio_do_trabalho-final.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2024.

assimétrica de poder que é intrínseca a todo contrato de trabalho, [...], como pelos direitos envolvidos nos casos concretos”²³².

Ali, a abordagem gira em torno de quatro eixos centrais: a) desigualdades e assimetrias, no qual é abordada a divisão sexual do trabalho e os reflexos sobre a neutralidade do julgador (como visto anteriormente, o Protocolo é focado no Poder Judiciário, sendo o esforço, aqui, a aplicação dos preceitos ali contido à atividade legislativa); b) discriminação; c) violência e assédio no ambiente de trabalho; d) segurança e medicina do trabalho.

Ao analisar tais pontos cruciais, o Protocolo do CNJ revela-se uma valiosa ferramenta para a superação dos estereótipos e das desigualdades de gênero, inspirando uma postura crítica no tratamento com o Direito, na medida em que joga luz sobre tais problemas. Fazendo-se uma transposição para a legislação trabalhista, sobretudo a legislação sobre o teletrabalho, foco da presente pesquisa, poder-se-ia defender que, na criação de uma norma, o legislador seguisse os seguintes passos: a) aproximação com o fato social a ser regulamentado (no caso do teletrabalho, as distintas situações vivenciadas por homens e mulheres, mulheres mães e não mães etc), ou seja, identificar se a legislação tem o poder de acirrar a desigualdade de gênero, por exemplo; b) necessidade de inclusão de trechos de cunho protecionista, é dizer, identificado possível dano, incluir dispositivos que o reparassem ou o minimizassem (no caso do teletrabalho, a previsão do direito à desconexão favoreceria todos os teletrabalhadores, mas, especialmente, as mulheres, que, comumente, possuem múltiplas tarefas, em decorrência da divisão sexual do trabalho); c) identificação do marco normativo constitucional, para verificar a adequação (para o teletrabalho, o ponto fulcral aqui analisado é o princípio da igualdade).

Tais pontos foram adaptados da parte II do Protocolo, a qual traz, como já visto, um passo a passo para orientar os magistrados em sua atividade jurisdicional. Originalmente, são eles: a) primeira aproximação com o processo; b) aproximação dos sujeitos processuais; c) medidas especiais de proteção; d) instrução processual; e) valoração de provas e identificação de fatos; f) identificação do marco normativo e

²³² CNJ. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

precedentes aplicáveis; g) interpretação e aplicação do direito; h) interpretação não abstrata do direito²³³.

Passando-se para outro método analisado anteriormente, o da “pergunta pela mulher”, proposto por Katharine Bartlett, pode-se refletir que, sobretudo para o teletrabalho, sua aplicação seria imprescindível. É que, como já analisado, o teletrabalho tem “rosto”, eis que a maioria das pessoas que atuam neste regime são do gênero feminino.

Ao questionarem a presença das mulheres na lei e o impacto desta sobre elas, as diretrizes sobre o teletrabalho, provavelmente, seriam muito diferentes. Além da já citada necessidade do direito à desconexão,

O método da “pergunta pela mulher”, se aplicado tivesse sido no processo legislativo, produziria normas bem diferentes das que existem hoje. Por exemplo, veja-se o art. 75-C, com destaque para o segundo parágrafo, que trata da possibilidade de o empregador determinar a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, com prazo de transição mínimo de quinze dias. Tal regra tem grande potencial de ser mais prejudicial às mulheres. Elas são consideradas responsáveis (ou maiores responsáveis) pelas tarefas domésticas e de cuidados em geral. Assim, no caso de o empregador fazer uso da prerrogativa em questão, pode haver bastante transtornos para as teletrabalhadoras, sobretudo as que são mães, as quais, provavelmente responsáveis por cuidarem de seus filhos, terão que buscar, em poucos dias, formas de terceirizar estes cuidados.

A legislação Argentina é um ótimo ponto de partida comparativo. Não há indicativos de que o método da “pergunta pela mulher” tenha sido aplicado, mas percebe-se, nela, uma maior preocupação com as desigualdades de gênero.

São muitas, como visto, as diferenças em relação à legislação brasileira, desde a garantia a uma jornada limitada, com a proteção do direito à desconexão, o que, por si só, já garante melhores condições de trabalho, passando pelo reconhecimento do exercício das tarefas de cuidados, o protagonismo do empregado e o envolvimento do Sindicato na eventual transição do teletrabalho para o trabalho presencial, até a preocupação com a saúde, presumindo-se a

²³³ CNJ. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

configuração de acidente de trabalho quando ocorrido dentro da jornada e no local de trabalho do teletrabalhador.

Sobre as tarefas de cuidado, especificamente, veja-se que a legislação argentina é muito mais ampla e protetiva, sendo, por questões socioculturais ligadas à desigualdade de gênero, uma norma que comunica diretamente às mulheres. Reconhece a possibilidade de cumulação e confusão de tais tarefas com as laborais e impede represálias por parte do empregador.

Corre-se o risco, é verdade, de perpetuar-se o lugar da mulher nesta posição (tida como) subalterna de executora (ou ao menos a principal) das atividades domésticas, mas, por outro lado, pode-se pensar que a norma apenas reconhece um fato social, enxergando a mulher e contemplando-a no texto legal. Para muitas mulheres, o teletrabalho domiciliar é a única forma de inserção no mercado de trabalho, pois não têm como terceirizar os cuidados maternos, por exemplo, como já mencionado.

Contudo, não se pode estacionar neste estágio de reconhecimento, cabendo a busca por medidas que diminuam a desigualdade entre homens e mulheres, mas a Argentina tem dado sinais neste sentido, ao contrário do Brasil. Por exemplo, no mesmo ano em que lançada a legislação sobre o teletrabalho no país, a Argentina garantiu, por meio da Lei 27.610, o direito à interrupção voluntária da gravidez e à atenção pós-aborto. Ainda, em 2021, Argentina também passou a reconhecer o tempo de cuidado materno para fins de aposentadoria (Decreto nº 475/2021). São políticas públicas que visam beneficiar diretamente as mulheres, não apenas por meio do reconhecimento de suas condições, mas protegendo-lhes.

Voltando ao teletrabalho, a disparidade entre as legislações argentina e brasileira deve-se muito ao contexto nas quais surgiram também. No Brasil, a Lei 13.467/2017, que trouxe as primeiras normas sobre esta modalidade de trabalho, é fruto de um movimento de redução e flexibilização de direitos, que culminou na chamada reforma trabalhista.

A dita reforma já era pautada desde a década de 90. O discurso neoliberal criticava a CLT “varguista” – em referência ao presidente Getúlio Vargas, presidente da república à época da sua promulgação, em 1943 - de possuir normas obsoletas, não adequadas à realidade social. Foi assim que, no cenário político pós golpe, que destituiu do poder a então presidenta Dilma Rousseff, em 2016, foi possível a

apresentação de um projeto de reforma, o que foi feito às pressas, sem estudo prévio e consulta à sociedade.

Sintetiza Luciana Lorentz que²³⁴:

[...] a Lei 13.467/2017 inspirou-se no modelo jurídico adotado após o golpe militar chileno de 13-9-1973 e na reforma sindical (que à época atendeu ao nome eufemístico de “Reforma Trabalhista) promovida pelo então Ministro do Trabalho de Pinochet [...]. A negociação passou a ser não por segmentos econômicos e sim por empresas (fragilizando os sindicatos) e retirando-os da atuação política, promovendo concorrências entre os empregados, possibilitando ampla terceirização, rebaixamento dos salários [...].

A dita reforma trabalhista, no Brasil, violou, inclusive, a recomendação da OIT em torno da necessidade de diálogo entre todos os setores sociais na criação de leis. Nas palavras da própria OIT, veja-se²³⁵:

Diálogo social é o termo que descreve a participação dos trabalhadores, dos empregadores e dos governos na tomada de decisões em matéria de emprego e locais de trabalho. Inclui todos os tipos de negociação, consulta e troca de informações entre os representantes destes grupos sobre interesses comuns nas políticas econômicas, laborais e sociais. O diálogo social é simultaneamente um meio para alcançar o progresso social e económico e um objetivo em si mesmo, na medida em que dá voz às pessoas e lhes permite participar nas suas sociedades e locais de trabalho.

Como se vê, tal diálogo é importante justamente para conciliar os interesses de todos aqueles envolvidos e afetados nas disputas. A sua não observância produz disparidades na proteção de direitos.

Na Argentina o diálogo foi mais bem implementado. A legislação sobre o teletrabalho nasceu na seara de necessidade de isolamento social diante da crise sanitária de 2020, decorrente da pandemia de COVID-19, mas, antes disso, mais precisamente desde 2003, a Argentina já era signatária da Convenção nº 177 da OIT, que dispõe sobre o trabalho em domicílio, conforme pela Lei nº 25.800/03. Assim, o argumento neoliberal de não intervenção estatal e vilipêndio de direitos não foi a tônica em torno do nascimento da legislação argentina, mantendo-se a função protetiva do Direito do Trabalho o mais inalterado possível naquele país.

²³⁴ LORENTZ, Luciana. O “8 de março” – Dia Internacional da Mulher, análise das quatro ondas do movimento feminista e proposições evolutivas. Em **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo Horizonte: RTM, 2019, p. 34.

²³⁵ OIT. **Diálogo social**. Conferência Internacional do Trabalho, 102.ª Sessão, 2013. Relatório VI. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_717833.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2024.

Em relação a Portugal, apenas para não deixar de mencionar, já que analisado o país no primeiro capítulo, sua legislação também foi mais bem amadurecida e elaborada em contexto completamente diferente do Brasil. Não à toa, a “pergunta pela mulher”, ainda que de maneira não formal, é identificada, podendo-se citar, como exemplo, o art. 170-A do Código do Trabalho português, que dispõe que o empregador deve realizar o acompanhamento anual da saúde do trabalhador.

Ora, como visto anteriormente, as mulheres estão em situação mais desvantajosa no teletrabalho domiciliar em relação à confusão e cumulação de tarefas domésticas e profissionais, de sorte que lidam com maiores fatores de risco para o adoecimento mental e físico, diante do estresse e da sobrecarga de trabalho. Assim, o acompanhamento da saúde da mulher, mais de perto, fornece maiores meios de proteção na prevenção de enfermidades, inclusive relacionadas ao labor.

Não se pode desconsiderar que o burnout, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, como também é conhecido, hoje considerada uma doença profissional pela OMS (código QD85, CID-11)²³⁶, atinge, em sua maioria, as mulheres. Veja-se os dados apresentados no sítio eletrônico do jornal BBC²³⁷:

Dados recentes que olham especificamente para o chamado burnout em mulheres são preocupantes. Segundo uma pesquisa feita pela plataforma LinkedIn, com quase 5 mil americanos, 74% das mulheres disseram que estavam muito ou razoavelmente estressadas por motivos ligados ao trabalho, em comparação com apenas 61% dos empregados do sexo masculino que responderam à pesquisa. Uma análise separada da empresa de consultoria Great Place to Work e da startup de saúde Maven observou que mães com empregos remunerados têm 23% mais chances de sofrer de burnout que pais empregados. Desde o começo da pandemia, estima-se que 2,35 milhões de mães que trabalham fora nos Estados Unidos sofreram de esgotamento profissional, especificamente "devido às demandas desiguais da casa e do trabalho", mostrou a análise.

Como apresentado, é enorme a diferença dos números entre homens e mulheres, havendo, inclusive, um recorte que leva em conta a maternidade. A pesquisa, embora realizada nos Estados Unidos, não deve diferir muito em relação a dados de outros países, inclusive o Brasil (onde ainda não há grande pesquisa sobre o tema).

²³⁶ UFF. **Síndrome de Burnout: Professor da UFF realiza estudos sobre a promoção de saúde nos ambientes de trabalho.** Disponível em: <<https://www.uff.br/?q=noticias/11-04-2023/sindrome-de-burnout-professor-da-uff-realiza-estudos-sobre-promocao-de-saude-nos>>. Acesso em: 15 jan. 2024.

²³⁷ COX, Josie. BBC. **Por que mulheres sofrem mais de síndrome de burnout do que homens.** Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-58869558>>. Acesso em: 08 mar. 2024.

Feitos tais registros, veja-se a definição de burnout apresentada no sítio eletrônico do Ministério da Saúde²³⁸:

Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes [...].

Por tal conceito, que abarca justamente o “excesso de trabalho”, o qual pode ser facilmente relacionado à chamada dupla jornada de trabalho (em alusão à cumulação das atividades domésticas e profissionais), não é difícil entender por que o burnout atinge mais as pessoas do gênero feminino. Seguem, neste sentido, reflexões de Ileana Mousinho²³⁹:

[...] na prevenção de doenças relacionadas ao trabalho, nas mulheres, a invocação de questões sociais e familiares, como a tripla jornada e fatores biológicos, não podem eximir as empresas de olharem para a sua própria organização do trabalho e verificarem os fatores prevalentes para o adoecimento das mulheres [...].

A reflexão é muito importante, pois, resgate-se, o art. 75-E da CLT diminuiu a responsabilidade do empregador sobre o adoecimento do teletrabalhador.

Pois bem. Por fim, faltou a análise do tema à luz do método proposto por Alda Facio, lembrando que existem diversos métodos para a crítica feminista ao Direito, mas estes são bastante emblemáticos e eficazes, como visto até o momento.

Rememorando, Alda Facio, propôs uma metodologia dividida em seis passos para análise das leis²⁴⁰, sendo, o primeiro, a tomada de consciência da subordinação do sexo feminino, característica de tantas sociedades e culturas, inclusive a brasileira. Segundo este passo, o simples atendimento deste problema influencia a produção legislativa, na medida em que se deve buscar, conforme o princípio da

²³⁸ MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>>. Acesso em: 08 mar. 2024.

²³⁹ MOUSINHO, Ileana. A divisão sexual do trabalho e a necessidade de uma política pública de saúde e segurança do trabalho específica para as mulheres. Em **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo Horizonte: RTM, 2019, p. 373-374.

²⁴⁰ FACIO, Alda. **Cuando el género suena cambios trae (Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)**. Disponível em: <https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo2/1_Alda%20facio_Cuando_el_gen_suena_cambios_trae.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2024.

igualdade, também vigente em diversos países, a elaboração de normas que não apenas não discriminem, mas, também, sejam antidiscriminatórias. No teletrabalho, no Brasil, isto obviamente não foi considerado. O segundo passo, consistente na identificação das diferentes formas pelas quais o sexismo se manifesta no texto legal, conversa com o primeiro.

Em segunda, propõe Alda Facio, deve-se identificar qual é a mulher que está visível ou invisível no texto, ou seja, uma visão interseccional, o que é indispensável, eis que a mulher não é uma só figura. São muitas as mulheres, as quais lidam discriminações diversas em razão da cor da pele, da orientação sexual, da classe social, da identidade de gênero, da maternidade, dentre outros fatores. A legislação trabalhista sobre o teletrabalho, tem o condão, como analisado, de ser mais prejudicial para aquelas mulheres que são mães e que não possuem condições de terceirizar os trabalhos de cuidado. Tal situação as leva ao acúmulo de atividades, gerando sobrecarga, estresse, dificuldade na gestão do tempo, maiores cobranças por parte do empregador (inclusive na forma de assédio moral) etc. Nada disso, frise-se, foi considerado pelo legislador, que sequer salvaguardou o direito à desconexão e, ainda, deixou alguns trabalhadores de forma da limitação de jornada.

O quarto passo, por sua vez, consiste em identificar qual é a concepção de mulher que serve de base ao texto, ou seja, se é a mulher dentro da vivência de seus contextos particulares ou a mulher abstrata, teoricamente igual ao homem. Novamente, este passo coaduna-se com o anterior.

No passo cinco, tem-se a necessidade de analisar o texto legal levando em conta a influência e os seus efeitos e, no sexto e último passo, aumentar a conscientização sobre o que é sexismo e coletivizá-lo. Aqui, é o pós elaboração da norma. Criada a proposta de lei, deve-se passá-la pelo crivo da ótica feminista de igualdade e não discriminação, objetivando analisar se o texto pode, então, ser encaminhado para aprovação. Claramente, isso não ocorreu no Brasil à época da elaboração e publicação da Lei 13.467/2017, a qual introduziu na CLT os artigos sobre o teletrabalho. Não se pode esquecer o contexto no qual foi elaborada, citado anteriormente.

O que emerge disso tudo é que a elaboração de leis não deveria escapar da devida atenção à realidade vivida pelas mulheres. Como bem coloca Barbara Ferrito²⁴¹:

Qualquer estudo sobre o trabalho das mulheres deve passar por essas linhas gerais acerca da divisão sexual do trabalho. [...] Seja para justificar as duplas jornadas seja para justificar encargos familiares suportados pelas mulheres, ainda que haja a participação dos homens, nenhum dos dois estão na mesma medida. Dessa forma, tenta-se entender como as formas precarizantes do contrato afetam mais profundamente as mulheres.

E o teletrabalho é exatamente isto, uma forma precarizante de contrato, o que se verifica para todos os teletrabalhadores de modo geral, pois, como analisado antes, a legislação brasileira não fornece boas condições de trabalho, banalizando, por exemplo, a responsabilidade do empregador sobre o adoecimento laboral do empregado, o que pode ter mais efeitos sobre as mulheres, sobretudo pelas suas vivências particulares.

Neste passo, reflita-se que o legislador, ao não considerar fatores como a desigualdade de gênero, marcada pela divisão sexual do trabalho, acaba por cometer violência, ainda que simbólica. Comenta Bárbara Ferrito que²⁴²:

Essas agressões não configuram, em tese, lesões no sentido jurídico, mas demonstram desprezo por determinado grupo social, sendo certo que a habitualidade das ofensas ensejam danos à autoimagem do grupo, bem como a saúde e autoestima de seus integrantes. [...] Apesar de não veiculares mensagens de ódio propriamente ditas, essas pequenas intervenções relembram o lugar de inferioridade ostentado pelo grupo na pirâmide social.

É o Direito enquanto agente discriminatório, o que, por óbvio, não é algo explícito (nem poderia), mas se torna visível em análises como as propostas na presente pesquisa. Em outra passagem, Bárbara Ferrito, sobre o assunto, ainda diz que “Ao aplicar normas neutras, tratando todos de forma equânime, o Direito incorre na chamada discriminação indireta, já que os efeitos gerados pelas normas são discriminatórios, posto que não seja necessariamente essa sua intenção”²⁴³.

²⁴¹ FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir do uso dos tempos**. São Paulo: LTr, 2021, p. 53.

²⁴² FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir do uso dos tempos**. São Paulo: LTr, 2021, p. 138.

²⁴³ FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir do uso dos tempos**. São Paulo: LTr, 2021, p. 25.

Ao que tudo aponta, urge serem aplicadas as lentes de gênero para a atividade legislativa, por meio de métodos alinhados com o feminismo. Para o teletrabalho, isso seria de suma importância, diante das discriminações veladas produzidas pela legislação atual do Brasil. Esperançosamente, reformas podem ser feitas, de modo que as mulheres sejam vistas em suas peculiaridades, mas, também, todos os teletrabalhadores encontrem dignidade e respeito.

5 CONCLUSÃO

Há certa dificuldade na conclusão da presente pesquisa em razão de estar-se diante de um caminho que ainda está sendo pavimentado, seja, de modo geral, na relação entre direito e gênero, seja, em específico, na relação entre o teletrabalho e a vida das mulheres submetidas a este regime. São temas novos, ainda pouco discutidos, enfim, algo que ainda está em construção.

Outra dificuldade é não passar a ideia de invalidação total da legislação. Foi muito importante a regulação do teletrabalho no Brasil e veio tarde, diante da realidade social que já se manifestava na adoção, na prática, do teletrabalho. Ademais, há muitas vantagens nesta modalidade de trabalho, como economia financeira, maior convívio familiar, possibilidade de atuação, no mercado de trabalho, de mães, sobretudo aquelas que não têm com quem deixar seus filhos, apenas para citar alguns exemplos.

Contudo, em análise crítica, há muitos pontos de fragilidade na norma e foi isso que se buscou evidenciar. Tais problemas podem, inclusive, ofuscar as vantagens mencionadas se considerada a possibilidade de adoecimento, isenção da responsabilidade do trabalhador, ausência de limitação de jornada etc, o que afeta mais as teletrabalhadoras, principalmente as que cumulam as atividades profissionais com as de cuidado (do lar, dos filhos e parentes em geral).

Retomando-se o problema de pesquisa, tem-se demonstrado o impacto da legislação brasileira na vida das teletrabalhadoras quando submetidas ao teletrabalho domiciliar, em virtude da cumulação e confusão dos serviços domésticos e das tarefas de cuidados, o que gera maior estresse e sobrecarga de trabalho. Além disso, espera-se que com a presente pesquisa tenha ficado claro o que se pretendeu investigar, confirmando-se a hipótese: se o teletrabalho, pela forma como foi regulado no Brasil, trouxe mais riscos e prejuízos às teletrabalhadoras. E, com tudo quanto estudado, pode-se concluir que sim.

Como visto inicialmente, no primeiro capítulo, o teletrabalho foi regulado de uma forma parca, inicialmente pela Lei 13.467/2017 e, por fim, pela Lei 14.442/2022. Alguns dispositivos, em especial, chamam a atenção, como o art. 75-B, parágrafo 5º, da CLT, que permitiu a extrapolação da jornada e violou o direito à desconexão do teletrabalhador ao dispor que o uso de ferramentas tecnológicas fora do horário de trabalho não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso; o

art.75-C da CLT, que prevê a possibilidade de alteração do regime de teletrabalho para o presencial por mera vontade do empregador; e o art. 75-E, segundo o qual, quanto à responsabilidade do empregador em relação ao adoecimento laboral, basta a instrução sobre as precauções a serem adotadas pelo empregado para evitar doenças e acidentes de trabalho. Chama a atenção, ainda, o inciso III do art. 62 da CLT, que inicialmente excluía todos os teletrabalhadores do regime normal de jornada e, hoje, deixa à margem apenas os que trabalham por tarefa ou produção.

Tais artigos são mais preocupantes quando se pensa a situação das teletrabalhadoras, pois, por exemplo, poderão encontrar dificuldades para retorno ao trabalho presencial por não terem como delegar tais atividades; têm maiores chances de adoecer, em razão da sobrecarga de trabalho, exposição à prática de assédio moral e outros fatores; e, além de ficarem mais sujeitas ao adoecimento, nada obriga que o empregador adote medidas de prevenção, dentre outras situações, como já visto.

O estudo da legislação de Portugal e da Argentina escancaram a fragilidade da lei brasileira, na medida em que buscam assegurar o direito à desconexão e atentam-se, ainda que pouco, a questões de gênero. Tudo isso é explicado pelo contexto em que nasceram tais legislações, muito diferente da do Brasil, marcado por flexibilização das normas e reformas.

A fragilidade da legislação no Brasil também fica clara quando analisada sob o crivo do trabalho decente. Em vários aspectos não há adequação, como, por exemplo, a ausência de preocupação com a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável, prevista na Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD).

Para chegar ao que se pretendeu demonstrar, a pesquisa avançou para o estudo das desigualdades de gênero e, a partir disto, ficou claro que este é um problema muito escancarado no Brasil, sendo muitas e antigas as barreiras impostas para a superação. Como visto, sequer é possível remontar à sua origem, sendo certo que a hierarquização das pessoas de acordo com o seu gênero ainda é uma regra social.

Isso se reflete na divisão sexual do trabalho, segundo a qual as mulheres devem ocupar o espaço privado, do lar, com a consequente execução das tarefas de cuidado, ou seja, dedicando-se à esfera reprodutiva, enquanto os homens devem ocupar o espaço público, dedicando-se à esfera produtiva.

Por fim, foram reunidos os temas do primeiro e segundo capítulos para se chegar ao do terceiro e último, o qual tratou da análise do Direito sob perspectiva gênero, podendo-se concluir que a aplicação de tais lentes é algo urgente, inclusive para a efetivação do princípio da igualdade que emana da atual Constituição Federal. Deve-se deixar de lado, como visto, a figura de um sujeito universal e, por conseguinte, de um trabalhador universal, mitos que deixam de fora a diversidade de pessoas que compõem o corpo social que está sob o manto da norma jurídica. A lei, ao ignorá-las, não as protege como pretendido e, ainda, poder gerar discriminações, verdadeira violência, ainda que simbólica.

Não se pode negar que o Estado tem papel essencial na promoção de direitos. Contudo, o Estado não é um ente idealizado, sendo formado por pessoas, principalmente homens, detentores majoritários do poder, e tais pessoas são dotadas de preconceitos, ainda que estruturais. Assim, o uso de alguns métodos, como os citados no capítulo três, permitem que o Direito não seja agente discriminador, pois permitem uma análise crítica da norma jurídica e têm o poder de auxiliar no processo legislativo.

É o que falta no Brasil e é algo que, evidentemente, faltou na criação da legislação sobre o teletrabalho, gerando situações nas quais as teletrabalhadoras podem ser mais atingidas negativamente, o que deveria ser uma preocupação do legislador. A solução para o problema é complexa, pois requer mudanças tanto a nível subjetivo e sociocultural quanto político-governamental, além de iniciativas empresariais de responsabilidade social.

A pesquisa não pretendeu propor um novo texto legal, mas, frise-se, revelar que a legislação brasileira sobre o teletrabalho é defeituosa, o que carece de atenção e mudanças.

Por fim, é digno de nota que este trabalho está sendo depositado em março, o mês das mulheres. Foram elas que motivaram a pesquisa, mas não apenas para elas espera-se a reversão de resultados, tendo em vista que a crítica legislativa aqui apresentada visa atingir também todos os teletrabalhadores, embora o enfoque em questões de gênero.

O mestrado é substantivo masculino, assim como várias outras palavras e símbolos no espaço acadêmico. Todavia, espera-se ver mais debates sobre as mulheres nos cursos de pós-graduação. A sociedade não avançará até que todas as pessoas sejam protegidas e respeitadas.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** Disponível em:

<<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>>. Acesso em: 20 fev. 2022.

AGÊNCIA BRASIL. **Pesquisa do IBGE mostra que mulher ganha menos em todas as ocupações.** Disponível em:

<<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupacoes>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

AGÊNCIA BRASIL. **Trabalho em home office tende a continuar após fim da pandemia.** Disponível em:

<<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-04/trabalho-em-home-office-tende-continuar-apos-fim-da-pandemia>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

AGUIAR, Sara Fabiana Bittencourt de. **Teletrabalho e as mulheres: satisfação e conciliação entre a vida profissional e familiar.** FGV EBAPE - Dissertações, Mestrado Profissional em Administração Pública. Disponível em: <<https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/e649e32a-fe73-40db-9327-1e394d89f139/content>>. Acesso em: 17 fev. 2024.

ANDRADE, Dino Araújo de; CALCINI, Ricardo. **Home office e os riscos trabalhistas.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas>>. Acesso em: 22 fev. 2024

ANTUNES, Evelise Dias. **Teletrabalho: o novo lócus de trabalho pós-pandêmico? Uma perspectiva transnacional da política e o caso da implementação na Justiça Federal Brasileira antes e durante a pandemia de covid-19.** Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6143/tde-20092022-164350/publico/AntunesED_DR_O.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2024.

ARCANJO, Daniela. **Argentina reconhece cuidado materno como trabalho para aposentadoria; entenda.** Folha de São Paulo. Disponível em: <<https://www.ie.ufrj.br/images/IE/IEnaMidia/2021/07/Folha%20de%20S%C3%A3o%20Paulo%2023-07%20Lena%20Lavinias.pdf>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

ARGENTINA. **Lei nº 27.555/2020.** Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>>. Acesso em: 06 fev. 2024.

BARRAGAN, Alba; CHAVEZ, Dunia; LANG, Miriam; SANTILLANA, Alejandra. **Pensar a partir do feminismo: críticas e alternativas ao desenvolvimento. Pensamento feminista hoje: perspectivas decoloniais.** Disponível em: <https://www.mpbba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/obras_digitalizadas/heloisa-buarque-de-hollanda-pensamento-feminista-hoje_-perspectivas-decoloniais-bazar-do-tempo-_2020.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2024.

BARTLETT, Katharine. Métodos Jurídicos Feministas. Em **Tecendo fios das Críticas Feministas ao Direito no Brasil II: direitos humanos das mulheres e violências: volume 1, os nós de ontem: textos produzidos entre os anos de 1980 e 2000** / Fabiana Cristina Severi; Ela Wiecko Volkmer de Castilho; Myllena Calasans de Matos, organizadoras. — Ribeirão Preto: FDRP/USP, 2020. Disponível em: <<https://themis.org.br/wp-content/uploads/2020/12/Tecendo-Fios-das-Cr%C3%ADticas-Feministas-ao-Direito-no-Brasil-II-%E2%80%93-Volume-1.pdf>>. Acesso em: 03 fev. 2024.

BEAVOIR, Simone. **O Segundo Sexo: A experiência vivida**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967.

BORGES, Lize; DUMET, Carolina. **Teses feministas no direito das famílias**. Vol. 1: direito material. 1 ed. Salvador/BA, ED. das Autoras, 2023.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução: Maria Helena Kuhner – 11ª ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BRASIL. **ADCT DE 1988**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 07 fev. 2024.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. **Constituição (1891). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, 2001.

BRASIL. **Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, 2001.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **LEI Nº 3.071, DE 1º DE JANEIRO DE 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm>. Acesso em: 10 mar. 2024.

BRASIL. **LEI Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 15 fev. 2024.

BRASIL. **Lei 11.770/08**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 07 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em 20 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6>. Acesso em 20 fev. 2024.

BRASIL. **LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm>. Acesso em: 15 fev. 2024.

BRASIL. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>>. Acesso em: 02 fev. 2024.

BRASIL. **Medida provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022.** Disponível em: <<https://in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>>. Acesso em: 09 fev. 2024.

BRASIL. **PL 1974/2021.** Câmara dos Deputados. Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã). Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2343711>. Acesso em: 4 fev. 2024.

BRASIL. **PL 6136/2023.** Senado Federal. Altera os arts. 392, 392-A e 473, III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer o compartilhamento da licença maternidade e da licença adotante. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9532866&ts=1703714637494&disposition=inline&_gl=1*bfwHg4*_ga*NjE1NjA1MzkyLjE3MDcwOTM4MTU.*_ga_CW3ZH25XMK*MTcwNzA5MzgxNC4xLjEuMTcwNzA5MzgzMi4wLjAuMA..>>. Acesso em: 4 fev. 2024.

BRASIL DE FATO. **Como fica a representação feminina no Congresso Nacional a partir de 2023?** Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2022/10/05/como-fica-a-representacao-feminina-no-congresso-nacional-a-partir-de-2023>>. Acesso em: 07 mar. 2024.

BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DURÃES, Bruno; DUTRA, Renata Queiroz. **O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?** Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/se/a/b56QNc5Fq73NVbkjZSH3hjj/#>>. Acesso em: 19 fev. 2024.

BRITO FILHO, José Claudio. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 5. ed. São Paulo: LTr: 2018.

BUSNELLO, Ronaldo; PALMA, Eliane Arruda. **Teletrabalho**: o equívoco da sedução, a realidade por trás do véu. Revista de Direito, [S. l.], v. 10, n. 01, p. 159, 2018. DOI: 10.32361/201810011447. Disponível em: <<https://periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/1447>>. Acesso em: 5 jan. 2024.

C6 BANK NOTÍCIAS. **Datafolha/C6 Bank: Pandemia é pior para mulheres, pretos e pardos e classes mais baixas**. 2020. Disponível em: <<https://medium.com/c6banknoticias/datafolha-c6-bank-pandemia-%C3%A9-pior-paramulheres-pretos-e-pardos-e-classes-mais-baixas-ca116bfd6643>>. Acesso em: 18 fev. 2024.

CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney Stany Morais. **Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 9, n. 89, p. 83-98, jun. 2020.

CAMPOS, André Gambier. **Direito ao trabalho**: considerações gerais e preliminares. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1427/1/TD_1587.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2024.

CATHO. **Mulheres no mercado de trabalho**: panorama da década. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/>>. Acesso em: 06 fev. 2024.

CONFEEA. **Programa Mulher do Sistema CONFEEA/CREA e MÚTUA, 2021–2023**. Disponível em: <https://www.confear.org.br/midias/confear_cartilha_mulher_2021_web_final.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2024.

CNJ. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

COLLUCI, Cláudia; MENA, Fernanda. **Mulheres e jovens têm mais ansiedade que média da população, aponta Datafolha**. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/equilibrio/2023/08/mulheres-e-jovens-tem-mais-ansiedade-que-media-da-populacao-aponta-datafolha.shtml>>. Acesso em: 4 fev. 2024.

COSTA JUNIOR, Vander Luiz Pereira; GOMES, Calvin Chaves. **A saúde e segurança do teletrabalhador à luz da reforma trabalhista**. Disponível em: <https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/livro_trt5_-_direito_do_trabalho_e_tecnologia_-_31-03-2022.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2024.

COX, Josie. BBC. **Por que mulheres sofrem mais de síndrome de burnout do que homens.** Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-58869558>>. Acesso em: 08 mar. 2024.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo.** São Paulo: Boitempo, 2016.

DAYRELL, Marina. **Empresas dão a funcionários decisão sobre home office no futuro pós- pandemia.** Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/blogs/radar-do-emprego/empresas-dao-a-funcionarios-decisao-sobre-home-office-no-futuro-pos-pandemia/>>. Acesso em: 21 fev. 2024.

DWORKIN, Ronald. **Uma questão de princípio.** São Paulo: Martins fontes, 2005.

FACIO, Alda. **Quando el género suena cambios trae (Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal).** Disponível em: <https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo2/1_Alda%20facio_Cuando_el_gen_suena_cambios_trae.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2024.

FEDERICI, Silvia. **Eles chamam de amor, nós chamamos de trabalho não remunerado.** Entrevista. TV Boitempo. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=bFSI4nEB6jI>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir do uso dos tempos.** São Paulo: LTr, 2021.

FGV. **Mulheres perdem trabalho após terem filhos.** Disponível em: <<https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>>. Acesso em: 12 fev. 2024.

FIDALGO, Luiza Barreto Braga. **Desafios do direito do trabalho na indústria 4.0: gig economy, teletrabalho e discriminação algorítmica.** Disponível em: <https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/livro_trt5_-_direito_do_trabalho_e_tecnologia_-_31-03-2022.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2024.

Filadelfo, Fagner Sampaio. **O princípio da integridade e a celeuma do negociado sobre o legislado previsto na Lei Nº 13.467/2017 que alterou a CLT.** Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia / Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Escola Judicial. - Ano 1, n. 1 (dez. 2012-), Salvador, 2012. Disponível em: <<https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/slide/2023-05/9a-revista-eletronica-book.pdf>>. Acesso em: 02 mar. 2024.

FILGUEIRAS, Isabel. Valor Investe. **52% das mães já sofreram constrangimento no trabalho, diz pesquisa.** Disponível em: <<https://valorinveste.globo.com/objetivo/empreenda-se/noticia/2019/05/09/52percent-das-maes-ja-sofreram-constrangimento-no-trabalho-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

FRIEDRICH, Engels. **A origem da família, da propriedade e do estado**. Tradução de Nélio Schneider. 1. Ed. – São Paulo: Boitempo, 2019.

G1. **Homem é condenado a pagar à ex-esposa 27 anos de salário por trabalho doméstico na Espanha.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/mundo/noticia/2023/03/07/homem-e-condenado-a-pagar-a-ex-esposa-27-anos-de-salario-por-trabalho-domestico-na-espanha.ghtml>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

G1. **Oito em cada 10 mulheres vivem dupla jornada de trabalho com afazeres domésticos e cuidados, diz pesquisa.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/03/09/oito-em-cada-10-mulheres-vivem-dupla-jornada-de-trabalho-com-afazeres-domesticos-e-cuidados-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 10 mar. 2024.

GÊNERO E NÚMERO; SEMPRE VIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA (SOF). **Pesquisa Sem Parar: O Trabalho e a vida das mulheres na pandemia.** 2020. Disponível em: <http://mulheresnapanemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2024.

GOUGES, Olympe de. **Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã**. Tradução. Disponível em: <<https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/414/2018/10/DeclaraDirMulherCidada1791R ecDidaPESSOALJNETO.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2024.

GOULART, Lucas Moser; LINCK, Rafaela Bica. **Abuso tele laboral na sociedade da informação: escravidão digital.** Disponível em: <<http://ebooks.pucrs.br/edipucrs/anais/SIC/XII/XII/7/6/2/2/1.pdf>>. Acesso em: 5 jan. 2024.

GTAGENDA2030. **VI Relatório Luz da Sociedade Civil da Agenda 2030 de desenvolvimento sustentável Brasil. 2022.** Disponível em: <https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2022/07/pt_rl_2022_final_web-1.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2024.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. **A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos.** Revista Brasileira de Estudos de População, vol.36, São Paulo, 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbepop/a/YqqJqjPwYW33k6GFLknY4sS/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho.** Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez. 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 30 jan. 2024.

HOHENDORFF, Raquel Von; TEIXEIRA, Samantha Mendonça Lins. O direito dos empregados à saúde mental na era do teletrabalho domiciliar: em busca da dignidade do empregado à luz da legislação brasileira. In: Lorenzo Mateo Bujosa

Vadell. (Org.). **Retos del horizonte jurídico Iberoamericano**, vol. II., 1ed., Matosinhos, Portugal: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos e Universidad de Salamanca, 2023, v. 1, p. 468-483.

HOOKS, Bell. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras**. Tradução Bhuvi Libanio – 16ª ed. - Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2021.

IBGE. **Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>>. Acesso em: 28 jan. 2024.

IBGE. **Estatísticas de Gênero. Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2ª edição. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf>. Acesso em 28 jan. 2024.

IBGE. **Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>>. Acesso em: 15 jan. 2024.

IBGE. **Quantidade de homens e mulheres**. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>>. Acesso em: 31 mar. 2024.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. ENEM. **Tema da redação: Desafios para o enfrentamento da invisibilidade do trabalho de cuidado realizado pela mulher no Brasil**. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/enem/tema-da-redacao-desafios-para-o-enfrentamento-da-invisibilidade-do-trabalho-de-cuidado-realizado-pela-mulher-no-brasil>>. Acesso em: 28 jan. 2024.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho (2020)**. Disponível em: <<https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/>>. Acesso em: 06 fev. 2024.

IPEA. **20,5 milhões de trabalhadores estão em ocupações com potencial de trabalho remoto no Brasil**. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/porta/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13534-20-5-milhoes-de-trabalhadores-estao-em-ocupacoes-com-potencial-de-trabalho-remoto-no-brasil>>. Acesso em: 21 fev. 2024.

IPEA. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>>. Acesso em: 04 mar. 2024.

JOTA. **Legislativo busca regulamentação mais precisa do home office após pandemia.** Disponível em: <<https://www.jota.info/legislativo/legislativo-busca-regulamentacao-mais-precisa-do-home-office-apos-pandemia-05102020>>. Acesso em: 8 jan. 2024.

LAKOFF, Sandford A. **Equality in political philosophy.** Cambridge: Harvard University Press, 1964.

LINS, Ana Paula Gonçalves; TEIXEIRA, Samantha Mendonça Lins. **Mulher, mercado de trabalho e dificuldade na autogestão da maternidade: uma análise sob a ótica do Direito Civil e do Direito do Trabalho brasileiros.** Revista Direito e Feminismos–Volume 1, número 1, Jun. de 2022 – revista.ibadfem.com.br. Disponível em: <<https://revista.ibadfem.com.br/revista/article/view/5/5>>. Acesso em: 21 fev. 2024.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. **A interpretação da MP n. 927/20 no que pertine à adoção flexibilizada do teletrabalho em tempos de pandemia: a preservação da vida e saúde do trabalhador.** Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181177/2020_lopes_adriano_interpretacao_mp927.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 09 fev. 2024.

LORENTZ, Luciana. O “8 de março” – Dia Internacional da Mulher, análise das quatro ondas do movimento feminista e proposições evolutivas. Em **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher.** Belo Horizonte: RTM, 2019.

LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad.** 2. ed. Herder: Ed. Universidad Iberoamericana, 2005.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 23, Campinas, SP, jul./dez. 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22 fev. 2024.

MALLET, Estêvão. **Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexões sobre a Lei nº 12.551.** Revista do Advogado. São Paulo, n. 115, abril 2012.

MARÇAL, Katrine. **O lado invisível da economia: uma visão feminista do capitalismo.** Tradução Laura Folgueira. 2. Ed. São Paulo: Alaúde Editorial, 2022.

MARTINEZ-PUJALTE, Cerdá. **El problema de la discriminación en el ámbito privado: una aproximación a las legislaciones recientes en Alemania y España.** En Revista de Derecho Privado, n. 16. Colombia: Universidad Externado de Colombia.

MATOS, Marlise; PARADIS, Clarisse Goulart. **Desafios à despatriarcalização do Estado brasileiro.** Cadernos Pagu, Campinas, n. 43, p. 71, dez. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n43/0104-8333-cpa-43-0057.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2024.

MEIRELES, Edilton. **A Constituição do Trabalho: o trabalho nas Constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2018.

MERCOSUL. **Comissão de Trabalho do PARLASUL aprova projetos de saúde e segurança no marco dos princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: <<https://www.parlamentomercosur.org/innovaportal/v/20410/2/parlasur/comiss%C3%A3o-de-trabalho-do-parlasul-aprova-projetos-de-saude-e-seguranca-no-marco-dos-principios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho.html>>. Acesso em: 19 fev. 2024.

MERCOSUL. **Comissão de Trabalho do PARLASUL propõe medidas para proteção dos empregos nos países do MERCOSUL frente a crise da Pandemia da COVID-19**. Disponível em: <<https://www.parlamentomercosur.org/innovaportal/v/17936/2/parlasur/comiss%C3%A3o-de-trabalho-do-parlasul-prop%C3%B5e-medidas-para-protec%C3%A3o-dos-empregos-nos-paises-do-mercosul-frente-a-crise-da-pandemia-da-covid-19.html>>. Acesso em: 19 fev. 2024.

MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015**. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015>. Acesso em: 19 fev. 2024.

MERCOSUL. **Estatuto da Cidadania do Mercosul**. Disponível em: <<https://www.mercosur.int/pt-br/estatuto-cidadania-mercosul/>>. Acesso em: 19 fev. 2024.

MERCOSUL. **Medidas adoptadas por los países del MERCOSUR en el mundo del trabajo frente a la pandemia del Covid-19**. Disponível em: <<https://www.parlamentomercosur.org/innovaportal/file/17927/1/medidas-adoptadas-por-los-paises-del-mercosur-en-el-mundo-del-trabajo-frente-a-la-pandemia-del-covid-19.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

MERCOSUL. **Regulación del teletrabajo en los países del MERCOSUR**. Disponível em: <<https://www.parlamentomercosur.org/innovaportal/file/20369/1/mep-93-2020-proyecto-de-recomendacion-teletrabajo.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

MDS (Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome). **Nota Informativa nº 2/2023**. Secretaria Nacional de Cuidados e Família. Trabalhadoras domésticas e políticas de cuidados. Disponível em: <https://mds.gov.br/webarquivos/MDS/7_Orgaos/SNCF_Secretaria_Nacional_da_Politica_de_Cuidados_e_Familia/Arquivos/Nota_Informativa/Nota_Informativa_N_2.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2024.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>>. Acesso em: 08 mar. 2024.

MOREIRA, Adilson. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020. EPUB.

MOUSINHO, Ileana. A divisão sexual do trabalho e a necessidade de uma política pública de saúde e segurança do trabalho específica para as mulheres. Em **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo Horizonte: RTM, 2019.

MPT. **Cartilha Trabalho, Gênero e Cuidado**. Brasília, 2024. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilha-cuidado.pdf>>. Acesso em: 17. Mar. 2024.

MPT. **Nota Técnica 17/2020**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qlu5h61T9U4VH-7lxcDmDfNEbXcUATURtUYamM_p7WLnzE0aaHw9q4Uc>. Acesso em: 21 fev. 2024.

NOVAES, Elisabete David. **Entre o público e o privado: o papel da mulher nos movimentos sociais e a conquista de direitos no decorrer da história**. História e Cultura, Franca, v. 4, n. 3, p. 50-66, dez. 2015.

Observatório Nacional da Família da Secretaria Nacional da Família/Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (SNF/MMFDH). **Boletim Fatos e Números**. Brasília, Vol.1, 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/observatorio-nacional-da-familia/fatos-e-numeros/5.SADEMENTAL28.12.22.pdf>>. Acesso em: 4 fev. 2024.

OIT. **A OIT no Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_496598.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2024.

OIT. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2024.

OIT. **C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 21 fev. 2024.

OIT. **C190 – Convenção (no 190) sobre Violência e Assédio, 2019**. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2024.

OIT. **Conheça a OIT**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 21 fev. 2024.

OIT. **Diálogo social**. Conferência Internacional do Trabalho, 102.^a Sessão, 2013. Relatório VI. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_717833.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2024.

OIT. **Promoção do Trabalho Decente no Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/WCMS_302660/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 21 fev. 2024.

OIT. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. Guia prático.** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

OMS. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946.** Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5733496/mod_resource/content/0/Constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20%28WHO%29%20-%201946%20-%20OMS.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2024.

ONU. **CEPAL: PIB regional poderia crescer 6,9% com divisão de tarefas de cuidado.** Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/206890-cepal-pib-regional-poderia-crescer-69-com-divis%C3%A3o-de-tarefas-de-cuidado>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 21 fev. 2024.

ONU. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil.** Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

OURO, Marisa. **O teletrabalho: uma análise comparativa do regime jurídico-laboral português e Espanhol.** Disponível em: <<https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/26415>>. Acesso em: 17 fev. 2024.

PAIXAO, Fernanda. **Argentina debate nova lei para o trabalho remoto: mais direitos ou precarização?** Em Brasil de Fato. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2020/06/26/argentina-debate-nova-lei-para-o-trabalho-remoto-mais-direitos-ou-precarizacao>>. Acesso em: 15 jan. 2024.

PAIXÃO, Victoria Moreira da. **Apaká: um caminho para falar de mulheres negras nas aulas de História.** 51 f. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade de Filosofia e e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2021.

PATEMAN, Carola. **O contrato sexual.** Tradução de Marta Avancini – Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PORTUGAL. **Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009.** Disponível em: <<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

PRESIDÊNCIA. **Diálogos com entidades femininas já resultam em ações concretas.** Disponível em: <<https://www.gov.br/secretariageral/pt-br/noticias/2023/marco/conversas-com-entidades-de-mulheres-ja-resultam-em-acoes-concretas>>. Acesso em: 22 fev. 2024.

PREVIDÊNCIA. **Adoecimento Mental e Trabalho: A concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016.** Disponível em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>>. Acesso em: 21 fev. 2024.

ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho. **O futuro da constituição: o constitucionalismo social em Luhmann e Teubner**. Disponível em:

<https://www.academia.edu/57746722/ROCHA_Leonel_Severo_COSTA_Bernardo_Leandro_Carvalho_O_futuro_da_constitui%C3%A7%C3%A3o_o_constitucionalismo_social_em_Luhmann_e_Teubner_Porto_Alegre_FI_2022?email_work_card=view-paper>. Acesso em: 04 mar. 2024.

RODRIGUES, Joana Rêgo Silva; SILVA, Adriana Manta da. **A perspectiva de gênero como ferramenta à serviço da efetivação da igualdade no âmbito da atuação jurisdicional**. Disponível em:

<https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/direito_antidiscriminatorio_do_trabalho-final.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2024.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. Dados: Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v. 01, n. 54, 2011, p. 207/231.

SAMÕES, Juliana Paiva Costa. **Epistemologias e hermenêuticas jurídicas feministas: o gênero como categoria analítica dos princípios da igualdade e da dignidade das mulheres**. Disponível em:

<<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/32810>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

SANTOS, Dione Almeida; ALONSO, João Carmelo; SERPA, Patrícia Oliveira Castro e. A importância do teletrabalho e os desafios em sua implementação durante a pandemia. Em **Relações de trabalho e desafios da tecnologia em ambiente pós-pandemia**. Nelson Mannrich (Organizador). São Paulo: Mizuno, 2021.

SAP. **Pesquisa Home Office 2022**. Dezembro 2022. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2023/01/Tabulacao_Pesquisa_Home_Office_DEZEMBRO_2022.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2024.

SENADO. **CDH aprova revogação da Lei de Alienação Parental**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2023/08/16/cdh-aprova-revogacao-da-lei-de-alienacao-parental>>. Acesso em: 04 mar. 2024.

SENADO. **Comissão acata sugestão que pede a revogação da Lei de Alienação Parental**. Disponível em

<<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/04/26/comissao-acata-sugestao-que-pede-a-revogacao-da-lei-de-alienacao-parental>>. Acesso em: 05 fev. 2024.

SEVERO, Valdete Souto. **Será que temos esse tempo pra perder?** Disponível em: <<https://www.brasildefatores.com.br/2022/04/04/sera-que-temos-esse-tempo-pra-perder>>. Acesso em: 02 fev. 2024.

SILVA, Gabriela Bins Gomes da. **DECOLONIZANDO O EMPREGO: Por um olhar outro sobre as margens**. PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Programa de Pós-graduação em Direito. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/bd->

trt3/bitstream/handle/11103/74473/dissert_GabiBins_FINAL_240222-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 05 mar. 2024.

SILVA, Lucilaine Ignacio da; STELZER, Joana. **Trabalho Decente: consolidação histórica por intermédio da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. Disponível em: <<https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/12850/8084>>. Acesso em: 22 fev. 2024.

SILVA, Salete Maria da. **Constitucionalismo Feminista: Visibilizando Autorias E Produções Científicas Nordestinas**. Interfaces Científicas - Direito, 8(2), 2020, p. 176-197. Disponível em: <<https://doi.org/10.17564/2316-381X.2020v8n2p176-197>>. Acesso em: 31 jan. 2024.

SILVA, Salete Maria da. **Feminismo Jurídico: uma introdução**. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/cadgendiv/article/view/25806/15668>>. Acesso em: 10 mar. 2024.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. **A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década**. Estudos Avançados, v. 30, n. 87, pág. 123-139, 2016. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/119119/116503>>. Acesso em: 06 fev. 2024.

SOUZA, Cássia Rocha. **Geração NoMo: a pressão sobre mulheres que não querem ser mães**. Disponível em: <https://www.agazeta.com.br/revista-ag/comportamento/geracao-nomo-a-pressao-sobre-mulheres-que-nao-querem-ser-maes-1120>. Acesso em 07 fev. 2024.

SOUZA, Iuri Gregório de. **Economia do Cuidado**. Câmara dos deputados. Consultoria Legislativa, em 14 de agosto de 2017. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/fiquePorDentro/temas/economia-do-cuidado-set-2017>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

STRECK, Lenio Luiz. **A jurisdição constitucional e as possibilidades hermenêuticas de efetivação da Constituição: um balanço crítico nos quinze anos de Constituição**. Disponível em: <https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista23/revista23_66.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2024.

SULLIVAN, Cath; LEWS, Susan apud SMALA, Hágata Crystie. **Trabalho e família no contexto do teletrabalho: O olhar dos teletrabalhadores e seus co-residentes**. 2009. 124 f. Dissertação de Mestrado – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2009.

TSE. **TSE Mulheres: portal reúne estatísticas sobre eleitorado e participação feminina na política**. Disponível em: <<https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2023/Janeiro/tse-mulheres-portal-reune-estatisticas-sobre-eleitorado-e-participacao-feminina-na-politica>>. Acesso em: 01 mar. 2024.

UERJ. **Pesquisa da Uerj indica aumento de casos de depressão entre brasileiros durante a quarentena.** Disponível em: <<https://www.uerj.br/noticia/11028/>>. Acesso em: 21 fev. 2024.

UFF. **Síndrome de Burnout: Professor da UFF realiza estudos sobre a promoção de saúde nos ambientes de trabalho.** Disponível em: <<https://www.uff.br/?q=noticias/11-04-2023/sindrome-de-burnout-professor-da-uff-realiza-estudos-sobre-promocao-de-saude-nos>>. Acesso em: 15 jan. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.** Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Direito a desligar. Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar.** Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021&from=EN>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Framework agreement on telework.** Disponível em: <https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «Desafios do teletrabalho: organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e direito a desligar-se»** [parecer exploratório a pedido da presidência portuguesa]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2021.220.01.0001.01.POR&toc=OJ%3AC%3A2021%3A220%3AFULL>. Acesso em: 20 fev. 2024.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **O CUIDADO COMO TRABALHO:** uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero. Tese de Doutorado. UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO/FACULDADE DE DIREITO. São Paulo – SP, 2018.

WHO. **Depression: let's talk.** Disponível em: <https://www.who.int/mental_health/management/depression/en/>. Acesso em: 21 fev. 2024.

WILLIAMS, Serena. **Serena Williams abre o jogo sobre aposentadoria em nova capa para Vogue América.** Vogue Brasil. Disponível em: <<https://vogue.globo.com/moda/noticia/2022/08/serena-williams-abre-o-jogo-sobre-aposentadoria-em-nova-capa-para-vogue-america.html>>. Acesso em: 29 jan. 2024.