

A MULHER TRABALHADORA EM TELETRABALHO DOMICILIAR: DESAFIOS PARA O EXERCÍCIO DO DIREITO A DESCONEXÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA

Silvana Souza Netto Mandalozzo

Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campanoli

INTRODUÇÃO

A mulher que labora como empregada, nesse período de pandemia que assola diversos países, pode ter mudança de local de trabalho, que, para esse artigo, seria a inserção no teletrabalho no âmbito domiciliar.

Uma delimitação a ser efetuada é a questão temporal, o exercício da atividade na época definida como situação de emergência de saúde pública no Brasil.

Dessa situação, surge a hipótese a ser abordada, qual seja: O trabalho da mulher trabalhadora em teletrabalho domiciliar, dificulta seu direito à desconexão?

Para trabalhar essa hipótese, o trabalho será dividido em duas partes, o primeiro abordando o teletrabalho feminino e o segundo abordando o direito à desconexão.

O método utilizado será o dedutivo, e

a pesquisa será baseada na legislação sobre o assunto e em obras doutrinárias.

Exercício de teletrabalho desempenhado pela mulher concomitantemente com as demais atividades

A Lei 13.979, de 02 de fevereiro de 2020, estabeleceu medidas para o enfrentamento ao coronavírus, existindo a partir daí diversas normas regulando o assunto. Ficou reconhecido o estado de emergência de saúde pública, que, pelo artigo 1º, § 2º, incumbe ao Ministro da Saúde determinar a duração desse estado. Já, o Decreto Legislativo 6, de 20 de março de 2020, definiu a ocorrência de estado de calamidade pública até 31 de dezembro de 2020. De forma mais específica, a regulação das relações trabalhistas se deu através de Medidas Provisórias (MPs), cuja duração tem



.....
Silvana Souza Netto Mandalozzo

Mestre e Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná - UFPR. Professora Associada do Departamento de Direito das Relações Sociais, do Curso de Direito e do Mestrado e Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG.



Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campanoli

Doutora em Direito Econômico e Social pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUC/PR. Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG. Professora Adjunta do Departamento de Direito do Estado, do Curso de Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG. Advogada.

regras definidas no artigo 62 da Constituição Federal.

Para qualquer trabalhador, independentemente do gênero, até porque a legislação emergencial não teceria distinção, houve a regulamentação do teletrabalho, através da MP 927, de 22 de março de 2020.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), havia regulamentado essa espécie de labor nos artigos 75-A a E. Importante a noção ali contida, de que se caracteriza pela prestação dos serviços de forma preponderante fora das dependências da empresa, e com o uso de tecnologias de informação e de comunicação. O ajuste dessa modalidade deve ser ajustado em contrato individual de trabalho. A alternância dos regimes presencial e teletrabalho deve ser registrada em aditivo contratual. Já a determinação do empregador para o retorno ao regime presencial deve respeitar a antecedência de 15 dias e o registro em aditivo contratual.

Pela MP citada, houve a regulamentação pelos artigos 4º e 5º do teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, sendo que serão analisadas as principais determinações.

Facultou-se ao empregador, de forma unilateral, a alteração do regime presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e também o retorno ao primeiro regime, independentemente da existência de acordo individual ou coletivo. Essa imposição pelo empregador se justifica pela situação de emergência causada pela pandemia, e o principal argumento é a diminuição dos riscos de contágio no sistema de teletrabalho.

A alteração do regime presencial para as demais modalidades e vice-versa deverá ser comunicada ao empregado com antecedência

mínima de 48 horas, por escrito ou de forma eletrônica. Se denota aqui a minoração do tempo para o retorno regime presencial, que na CLT, era de 15 dias. Essa mudança de regime, especialmente do teletrabalho, trabalho remoto ou a distância para a o presencial, com o prazo mínimo, dificulta qualquer aspecto organizacional ao empregado, especialmente em se tratando de empregada mulher e ainda detiver a incumbência de cuidados com a residência.

Quando se trabalha em outro local, através das três formas mencionadas, o empregado necessitará de meios para a execução dos serviços. A manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos, da infraestrutura e despesas arcadas pelo empregado deverão estar firmadas em prévio contrato escrito ou a ser firmado em 30 dias contados da mudança do regime. Aqui se tem uma exigência, que não se pode mencionar que seria para a validade do ato, mas facilita eventual futura discussão acerca das despesas adicionais que o empregado terá.

Caso o empregado não possua os meios tecnológicos e infraestrutura necessária, o empregado pode fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar os serviços de infraestrutura, sem natureza salarial. No caso de impossibilidade do oferecimento, o período normal será computado como tempo de trabalho. O contrato de comodato é regulado pelos artigos 579 a 585 do Código Civil, se tratando de empréstimo gratuito de coisas não fungíveis. O pagamento pelo empregador dos serviços de infraestrutura, podem ser exemplificados com energia elétrica, despesas com internet e até mesmo materiais usados para a limpeza do local. Esse ajuste

em termos de valores será algo a ser ajustado entre empregado e empregador, de preferência correspondendo ao que efetivamente foi despendido e de acordo com o princípio da razoabilidade.

Ficou ainda definido que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal de trabalho não será considerado tempo de serviço, prontidão ou sobreaviso. A exceção será a disciplina expressa, em acordo individual ou coletivo. Dificilmente existirá essa excepcionalidade, já que o equipamento a ser utilizado é o computador, e sendo usado para outras situações não profissionais, o empregador não terá responsabilidade sobre isso.

Por fim, a MP disciplinou que essas espécies de regimes de labor se aplicam aos estagiários e aprendizes.

E onde entrariam as mulheres no teletrabalho e afins em época de enfrentamento ao coronavírus?

Vale a pena retornar ao século XIX, onde nas palavras de Michelle Perrot, foi acentuada a racionalidade harmoniosa da divisão sexual:

Cada sexo tem sua função, seus papéis, suas tarefas, seus espaços, seu lugar, quase predeterminados, até em seus detalhes. Paralelamente, existe um discurso dos ofícios que faz a linguagem do trabalho uma das mais sexuadas possíveis. “Ao homem, a madeira e os metais. À mulher, a família e os tecidos”, declara um delegado operário da exposição mundial de 1867.

Historicamente, um dos locais definidos para o trabalho da mulher é aquele dedicado aos cuidados da família. E qual o local apropriado a isso? Via de regra, em grande parte, em sua

residência.

Alicerçado nessa ideia histórica, o viés de responsabilidade feminina no quesito familiar, vem se retroalimentando sociologicamente desde a infância. Em lojas de brinquedos há um enorme arsenal de utensílios domésticos, como louças, móveis, máquinas, casinhas e muitas, mas muitas bonecas e bonecos que podem representar filhas e filhos. O incentivo a essa ideia inconscientemente vem sendo trazido de geração em geração.

Diga-se de passagem, que nada há de errado em uma mulher se dedicar aos afazeres domésticos, quer de forma integral, ou parcial, dividindo seu tempo com outras espécies de labores. Aliás, a questão de “cuidado” é bem explicitada por Helena Hirata: “A análise do trabalho de cuidado confirma a ideia da centralidade do trabalho das mulheres, nas instituições ou em domicílio, realizado gratuitamente ou como uma atividade remunerada”.

As trabalhadoras mulheres foram ingressando no mercado de trabalho, existindo a intensificação por fatores que podem ser exemplificados pela Segunda Guerra Mundial, inovação tecnológica, redução da taxa de natalidade, educação e razões econômicas, ao lado do urbanismo.

Quando a mulher deixa o lar e passa a trabalhar de forma assalariada, acaba assumindo mais responsabilidade, via de regra, cumulando os serviços, ocorrendo a famosa dupla jornada. Mesmo com auxílio nas atividades domésticas, caso isso seja possível, ainda resta atividade residual, mesmo que seja na forma organizacional.

Uma mulher trabalhadora, que trabalhava de forma presencial em local como

uma empresa, indústria, escola ou outro, devido a situação de emergência, pode vir ter que laborar em sua residência. Para as classes mais abastadas, essa mudança pode representar até um conforto, caso haja espaço suficiente e empregada doméstica ou diarista que realizem os serviços domésticos.

O grande problema surge quando a mulher acaba tendo redução salarial, há determinação de isolamento ou a determinação de *lockdown* pela autoridade competente. A mulher pode passar a não ter condições de pagar ajudante, ou essa ajudante pode não estar trabalhando e os cuidados familiares se intensificam, mormente com filhos em casa que estão sem aulas presenciais ou com aulas através de ensino a distância.

O teletrabalho e outras formas afins, que diminuem o risco de contágio, e podem representar uma espécie de labor mais prazeroso, sem inconvenientes de deslocamento e tempo perdido, para a mulher pode representar um aumento de atividade. E se acentua a desigualdade com o sexo masculino. Quase impossível o retorno da empregada ao regime presencial, sendo avisada com antecedência de 48 horas, especialmente se existirem pessoas na mesma residência que dependam de sua presença.

Surge a importância para as mulheres trabalhadoras de que, enquanto em exercício telepresencial e outros similares, tenha bem definido um horário de trabalho. Quanto antes isso aconteça, será mais saudável, já que essa pode ser uma modalidade de trabalho que avance na sociedade atual.

Impor limites ao trabalho é essencial para todos e de forma mais intensa às mulheres empregadas.

Alternativas para o exercício do direito a desconexão

No quesito divisão sexual do trabalho, o labor da empregada em sua residência prestado a um empregador, representa uma desvantagem, como já analisado.

Geralmente para a mulher trabalhadora, não há escolha em relação às atividades domésticas. Sobre o assunto Flavia Biroli expõe:

O trabalho que as mulheres realizam na vida cotidiana doméstica, a forma que ele assume e o tempo que lhe é dedicado estão longe de constituir escolhas voluntárias, apesar de não existirem impedimentos legais para a busca de outros caminhos e de esse trabalho não ser resultado de coerções identificáveis como tais.

A mulher tem a opção para laborar vinculada a um contrato de emprego, nos moldes definidos pela CLT, porém, esse exercício muitas vezes não a desonera dos serviços domésticos, seja em menor ou maior grau de intensidade e responsabilidade, de forma isolada ou em conjunto com outros atores familiares.

O equilíbrio entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho é ponto central para a análise de uma vida saudável.

Exigências para um bom desempenho de trabalho por parte da mulher continuará existindo, tudo dentro do espectro capitalista. Sobre o controle de produtividade e isolamento ensinam Marcelo Rodrigues Prata e Eduardo Pragmácio Filho:

Por outro lado, a produtividade do laborista é controlada com maior rigor — até mesmo em tempo real. Não existe uma separação do *espaço-tempo*

dedicado ao trabalho e ao despendido com a família e o lazer. Além disso, o teletrabalho promove o isolamento do obreiro, o que dificulta a sua ascensão profissional e desmobiliza a luta sindical por novas conquistas.

Necessário se faz traçar algumas considerações sobre o direito a desconexão. Sobe o assunto, ensina Jorge Luiz Souto Maior:

A pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho.

Aqui se trabalhará com a noção não só do afastamento do meio tecnológico a que a trabalhadora está vinculada, mas muito mais ao direito de esquecer momentaneamente de suas atividades profissionais e domésticas, num sentido amplo.

Essa desconexão é essencial à saúde da trabalhadora, tanto física quanto mental e deve ser buscada diariamente. Laborando em situação diferenciada, muito provavelmente não terá toda a segurança ergonômica e ambiente adequado que possuía ao exercer a atividade presencial.

Não existe no direito brasileiro a alusão literal ao “direito a desconexão”, No entanto, por uma interpretação sistemática, encontra amparo constitucional, já que o artigo 7º, XV e XVII, da Constituição Federal prevê alguns períodos de não trabalho. A CLT, em diversos artigos também tratou questões de pausas,

intervalos e férias, que se tratam de períodos onde não há o labor. E esse direito está ligado intrinsecamente ao artigo 6º da Constituição Federal, especialmente a saúde e ao lazer.

A MP 927, especificou no artigo 4º, § 1º, que o enquadramento das pessoas que desempenham teletrabalho e outros citados afins, se encaixam no artigo 62, III, da CLT, ou seja, não estão abrangidos no capítulo da duração do trabalho, “os empregados em regime de teletrabalho”.

Em linhas gerais, quem está inserido no regime de teletrabalho, não terá direito à percepção de horas extras e nem ao controle de horário de início, intervalo e final de atividade. Lógico, caso seja efetuado um controle pelo empregado, verificando a atividade efetuada por meio remoto, com possibilidade de acessos à *logon* e *logoff*, especialmente se essa situação estiver sido ajustada, a situação será diferente, passível plenamente de controle. Nesse aspecto, o artigo 62, III, da CLT tem presunção relativa, podendo ser elidida com prova em contrário onde se vislumbra a existência de controle.

Caminhos podem ser sugeridos para que a mulher trabalhadora exercite seu direito de desconexão, e para tanto, seria necessária uma amplitude que englobasse o trabalho remunerado e o trabalho não remunerado destinado a atividades domésticas.

Para a relação empregada e empregador, como a empregada estará laborando sem o controle direto do empregador, presume-se que controle o seu tempo e o faça dentro dos limites temporais contratuais. Caso não haja um limite contratual, o ideal será o labor de 8h diárias ou 44h semanais, como exposto no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal. Essa seria a solução a ser adotada entre empregada e empregador,

dentro do espírito de colaboração que rege um contrato de trabalho. De nada adianta a empregada laborar em regime de horas elásticas, pensando na produtividade, caso isso possa lhe trazer transtornos à saúde. Uma boa posição seria o empregador ao determinar o teletrabalho domiciliar, especificar que embora não exista controle de horário, deve ser respeitado o máximo contratual ou legal. Existirá mais flexibilidade durante a jornada para a trabalhadora, mas isso deve ser avaliado e executado com responsabilidade.

Para a relação que a mulher desenvolve nas tarefas domésticas, deve impor a si própria também um limite temporal, para que possa descansar. Alternativas podem existir de forma simples, como marcar tempo para o sono noturno, para refeições despreocupadas, sempre compatibilizando com o período essencial destinado a algum lazer. A distribuição de afazeres domésticos entre os membros da família de forma igualitária, mormente para aqueles do gênero masculino é uma opção atual. Essa ideia é algo que precisa iniciar, especialmente para moldar o exemplo inicial às futuras gerações mais igualitárias quanto às responsabilidades domésticas. A utilização de mais eletrodomésticos que auxiliam os serviços, a compra de alimentos prontos para o consumo, também podem ser medidas que ajudam a mulher trabalhadora, mas nesse caso demandam um aporte monetário.

Tempo destinado à mulher trabalhadora, sem trabalho remunerado ou não remunerado, na atualidade, em tempos de pandemia, de preferência cronometrado para que seja seguido, com planejamento, é a chave do bem-estar.

Considerações finais

A mulher trabalhadora com o advento da MP 927, de 22 de março de 2020, que antes desempenhava serviço em regime presencial, pode ter sido deslocada para o regime de teletrabalho, trabalho remoto ou a distância, a escolha do empregador. A princípio, essas formas parecem libertadoras, mas flexíveis, e, portanto, com uma conotação positiva.

Muitas vezes além do trabalho para o empregador, a mulher acumula ainda a atribuição de serviços domésticos, e essas duas atividades de forma concomitante, podem levar à exaustão.

A hipótese formulada através da pergunta: - O trabalho da mulher trabalhadora em teletrabalho domiciliar, dificulta seu direito à desconexão? – é respondida de forma afirmativa.

A mulher deve se impor limite de horários de trabalho, buscar mais colaboração no ambiente familiar, deixando tempo suficiente para sua desconexão. Com tempo livre pode pensar em estratégias para o enfrentamento de questões relacionadas a igualdade de gênero.

Se o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância vieram para ficar, a cautela que se deve ter é que não representem mais dificuldades para a mulher exercê-los, pois, se isso acontecer, acabará acentuando ainda mais a discriminação que onera o sexo feminino.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: Limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

HIRATA, Helena. O cuidado em domicílio no Brasil e na França. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016. Cap. 16, p. 193-202.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros**. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

PRATA, Marcelo Rodrigues; PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo. Incidência do art. 62 da CLT em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARAHÃO, Ney. **Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. Cap. 2, Seção IV. p. 325-339.

SOUTO MAIOR. Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Disponível em: < https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf> . Acesso em: 05 jun.2020.