

TELETRABALHO FEMININO FEMALE TELEWORKING

Letícia Resende Herculano Coêlho¹
(PPGD-MPDS IESB)

Alexandre de Souza Agra Belmonte²
(PPGD-MPDS IESB)

RESUMO

O presente artigo trata da etimologia da palavra teletrabalho e relata a sua evolução no tempo. Define o conceito do teletrabalho, suas características e as peculiaridades da jornada de trabalho. Diferencia o trabalho externo, do teletrabalho e do *home office*. Enfrenta também os casos de transição de jornada presencial para o teletrabalho e vice-versa, custos e manutenção daqueles que são inseridos nesta modalidade, bem como as questões de saúde. Ainda apresenta dados do seu avanço diante da pandemia do COVID-19. Por fim, discorre sobre as vantagens e desvantagens, bem como os desafios do teletrabalho feminino, inclusive, na maternidade. Tudo isso, por meio da jurimetria, questionamentos e pesquisas, reflete sobre como encarar os desafios do teletrabalho no mundo pandêmico e pós.

Palavras-chave: Trabalho. Mulher. Jornada de trabalho. Teletrabalho. Trabalho externo.

¹ Mestranda do Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios pelo Centro Universitário IESB (PPG-MPDS). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho; Especialista em Direito Civil e Processo Civil; Advogada. ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-9245-7821> Contato leticia.rherculano@gmail.com Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6286332370954646>

² Doutor em Justiça e Sociedade e Mestre em Direito das Relações Sociais pela Universidade Gama Filho. Professor de Direito da graduação e PPG-MPDS do Centro Universitário IESB. Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2088-8003>

INTRODUÇÃO

O mundo passa por constantes transformações e o cenário foi surpreendido no ano de 2020 com pandemia do coronavírus, revelando que algumas das exceções poderiam se tornar regra, como é o caso do teletrabalho.

Grande parte dos empregados que exerciam uma modalidade de trabalho presencial foi surpreendida pela imposição de continuidade de suas atividades em suas casas. O que para muitos se tornou uma grande vantagem, para outros se tornou um verdadeiro caos.

Assim, considerando que a vida do trabalhador é dividida entre tempo de trabalho e de não trabalho, os quais passam a ser confundidos em um dado momento da vida, as cautelas necessárias para preservação da saúde do teletrabalhador devem ser tomadas.

E a mulher que por natureza já tem as tarefas domésticas? Com o teletrabalho, todos os serviços estão concentrados em um só lugar. Isso é uma vantagem ou uma desvantagem?

O presente artigo visa discutir como o teletrabalho pode se revelar uma grande vantagem, como também uma desvantagem ao empregado, sob o enfoque da mão-de-obra feminina, bem como as formas de preservação da saúde de todos os envolvidos neste cenário.

1. ORIGEM DA PALAVRA TELETRABALHO

A palavra teletrabalho tem origem grega, *tele* significa "à distância", "longe de". Assim, para a língua brasileira temos trabalho à distância. Da língua inglesa, Jack Nilles, cientista americano e criador do teletrabalho, chamava de *telecommuting*, ou *home working* (trabalho em casa), ou trabalho à distância. No Brasil, o teletrabalho ficou conhecido como trabalho remoto, trabalho à distância e trabalho portátil.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Não há um registro histórico do exato início do teletrabalho, porém, sabe-se que os primeiros registros de trabalho à distância ocorreram na Idade Média.

No século XII, existia a figura das corporações de ofício, as quais gerenciavam e regulamentavam as tarefas dos artesãos. A atividade era dividida por

classes: a de mestre, o dono das ferramentas e fornecedor da matéria-prima; os jornaleiros, que ensinavam os aprendizes; e os aprendizes, que trabalhavam e não recebiam salários. Com o passar do tempo os aprendizes se tornavam jornaleiros, que se tornavam mestres. Entretanto, era cada vez mais difícil se tornar mestre.

Iniciando-se a base de exploração do sistema Capitalista, surgiu a figura do patrão, aquele que era responsável pela produção da classe operária e que recebia pela quantidade produzida. Assim, visando diminuir os custos e aumentar a produção, o patrão resolve concentrar todos os artesãos em um local, facilitando a fiscalização e a distribuição de tarefas.

Registrou-se também a presença de trabalho à domicílio no Feudalismo no século XVI. As famílias produziam aquilo que precisavam para sobreviver, tendo essa produção mantida pelo sistema de servidão, em que parte daquilo que era produzido pelo servo era destinado ao senhor feudal como pagamento pelo "empréstimo" das terras concedidas, ferramentas e/ou da matéria-prima fornecida.

Já no século XVIII, quando ocorreu a Primeira Revolução Industrial, as máquinas foram inseridas no local de trabalho, substituindo grande parte da mão-de-obra escrava e animal. A ideia era aumentar a produção e o lucro e diminuir os custos. Nesse período, o trabalho à distância é praticamente extinto, pois os trabalhos permanecem concentrados dentro das empresas.

O trabalho à distância ressurgiu em 1857, identificando o registro do embrião do teletrabalho, por meio do telégrafo. Quando J. EDGAR THOMPSON, proprietário de uma estrada de ferro, gerenciava as divisões de trabalho por meio do telégrafo.

No século XX (anos 1970 e 1980), na Terceira Revolução Industrial, em que a tecnologia e a ciência juntam-se às atividades industriais. Momento de grande evolução tecnológica, principalmente, pelo surgimento de equipamentos de informática, de telecomunicação (como telefones celulares e internet), microeletrônica e robótica.

Esta Revolução atingiu muito mais que as indústrias, atingiu também prestadoras de serviços, empresas comerciais e toda a sociedade. Com relação à classe trabalhadora, esta precisou ser muito bem qualificada para se manter no mercado de trabalho.

O acesso cada vez maior à tecnologia permitiu que os empregados pudessem realizar suas obrigações de qualquer lugar. Em virtude disso, muitos empregados passaram à classe de teletrabalhadores.

No final do século XX, houve a desconcentração da cadeia produtiva, ou seja, quando as grandes empresas deixaram os grandes centros para se instalarem em cidades pequenas, buscando reduzir custos por meio de incentivos fiscais e mão-de-obra mais barata, por exemplo.

Já no século XXI, a Quarta Revolução Industrial (ou Tecnológica) foi quando surgiu o teletrabalho no Brasil, inserido por meio da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Porém, a modalidade de trabalho tomou força com a pandemia do coronavírus para diminuir os deslocamentos nas cidades, preservar os postos de trabalho e, principalmente, para preservar a saúde do trabalhador.

Os regimes de trabalho que foram alterados de presencial para à domicílio, colocaram à prova a nova modalidade de trabalho recém regulamentada no Brasil, pois, conforme veremos a seguir, a legislação foi falha, por isso o governo já busca meios de aprimorar a legislação e melhorar as condições de trabalho.

3. CONCEITO DE TELETRBALHO

O primeiro conceito de teletrabalho é de Jack Nilles³, cientista da Nasa, fundador do *telecommuting*, que definiu teletrabalho como “mover parte ou totalidade do trabalho para fora do escritório para casa ou centro de teletrabalho”.

A legislação portuguesa⁴, a qual inspirou o teletrabalho no Brasil, define como “teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”

Já a OIT⁵ define teletrabalho como “forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.

³ FERREIRA, José Antonio Ulhoa Cintra. **Novos Tipos de Trabalho**. Disponível em: http://ulhoa.net/Aulas/MCO-07_NOVOS_TIPOS_DE_TRABALHO.pdf Acesso em: 5 de janeiro de 2021.

⁴ Artigo 165.

⁵ BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **Teletrabalho (Telework ou Telecommuting): uma Nova Forma de Ver o Tempo e o Espaço nas Relações de Trabalho**. Lex Magister. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_26145622_TELETRABALHO_TELEWORK_OU_TELECOMMUTING_UMA_NOVA_FORMA_DE_VER_O_TEMPO_E_O_ESPACO_NAS_RELACOES_DE_TRABALHO.aspx Acesso em: 7 de janeiro de 2021.

Enquanto a nossa CLT⁶ define teletrabalho como: “a 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”.

Portanto, é possível definir teletrabalho como aquele que os serviços são prestados predominantemente fora das dependências da empresa e apoiado por recursos de tecnologia da informação.

4. CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO NA CLT

Observe que da definição da CLT, é possível extrair duas características principais: a utilização de TIC – tecnologia de informação e comunicação, a localização da prestação dos serviços que deve ser preponderantemente fora da empresa.

Nossa legislação frisa também que teletrabalho não é trabalho externo. Então, qual a diferença entre teletrabalho, trabalho externo e *home office*?

Trabalho externo é aquele que a natureza da atividade exija que ela seja executada fora das dependências da empresa, como, por exemplo, o motorista ou o vendedor externo e essa atividade não exige a utilização de TIC, porém o uso não descaracteriza a modalidade. Em regra, esses trabalhadores não têm controle de jornada (art. 62, I da CLT).

Teletrabalho é aquele que é desenvolvido preponderantemente fora das dependências do empregador, ou seja, aquele trabalho que pode ser desenvolvido tanto na casa do empregado como dentro da empresa, mas que na maior parte é desenvolvida fora e necessariamente deve utilizar TIC. E, em regra, também não é possível realizar o controle da jornada (Art. 62, III da CLT).

Home office se diferencia do teletrabalho pela quantidade de vezes que o empregado desenvolve suas atividades de casa, enquanto o teletrabalho é preponderantemente realizado em casa, o *home office* é eventual, ou seja, se o empregado trabalha cinco dias na semana e fica dois em casa trabalhando ele faz *home office*.

⁶ Artigo 75-B.

Entretanto, cabe mencionar que o *home office* é uma modalidade de trabalho distinta do teletrabalho pela doutrina, porém, no Brasil, a CLT trata esse regime como teletrabalho sem qualquer distinção, conforme os termos do parágrafo único do art. 75-B da CLT. O referido dispositivo entende que o teletrabalho não pode ser prestado nas dependências do empregador e que não é externo, logo o teletrabalho no Brasil é *home office*.

5. JORNADA DE TRABALHO

Em regra, os teletrabalhadores estão excluídos do regime de jornada de trabalho. Entende-se que estes começam e terminam suas atividades no horário que bem entendem, com liberdade. A cobrança patronal é feita por meio de metas e resultados, sem acompanhar os momentos em que a atividade está efetivamente sendo desempenhada.

Entretanto, aqueles empregados que sofrem controle de tempo de trabalho, como dos períodos de conexão (*login e logout*), localização física, pausas ou ligações ininterruptas de forma periódica, estão sujeitos ao regime de jornada de trabalho.

No tocante à jornada de trabalho do teletrabalhador, curioso notar como, em regra, este é remunerado por horas trabalhadas, porém, contraditoriamente, não tem jornada de trabalho definida. Portanto, os trabalhadores que não sofrem o controle de jornada deveriam ser remunerados por produtividade e, não por tempo de serviço.

6. ALTERAÇÃO DO REGIME

Destaca-se que no curso do contrato de trabalho, as partes, de comum acordo, são livres para formalizar alteração do regime presencial para o de teletrabalho; ou, o empregador poderá de forma unilateral alterar o regime, em razão do *jus variandi* (poder diretivo).

Entretanto, sempre que o regime de trabalho for alterado deve ser registrado em aditivo contratual, bem como as atividades que serão desempenhadas pelo empregado.

Caso o empregador não esteja satisfeito com o desempenho do empregado, poderá retornar o seu funcionário para o regime presencial, garantindo o prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias.

7. CUSTOS E MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS

Cabe destacar que a CLT não determinou quem arcará com as despesas pela transição, ela apenas destacou que tais despesas serão previstas em contrato e que o fornecimento de materiais não integra o salário⁷.

Alguns doutrinadores⁸, invocam o princípio da alteridade (art. 2º da CLT) para defender que as despesas relativas ao *home office* são do empregador, ainda que ausente previsão expressa neste sentido.

Em verdade, o artigo deixou a previsão em aberto ao usar o verbo “serão” e não “deverão”. Inclusive, porque deixa o tema da maneira mais vaga possível e nitidamente favorável ao empregador.

O entendimento defendido por Miziara⁹ é quanto àquelas despesas ordinárias que o empregado já arcava anteriormente à celebração do contrato, como, por exemplo, já era o dono do computador e já arcava com os custos de internet, continuam sendo do empregado.

Contudo, é evidente que o trabalhador em casa terá mais custos com as despesas ordinárias do lar. Há relatos de vários empregados que tiveram seu regime alterado e perceberam a necessidade de aumentar a velocidade da internet, vez que passou a consumir muito mais; o aumento nos gastos com energia elétrica, uma vez que o computador e telefone devem ficar mais tempo ligados; e o consumo de alimentos também aumentaram quando o trabalhador passa o dia dentro de casa.

Outro posicionamento, que acreditamos ser o mais razoável e já adotado por alguns tribunais, é que o empregador aluga os equipamentos do trabalhador quando ele os possui e são compatíveis para o desempenho das atividades; o

⁷ Art. 75-D. Parágrafo único. “As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.”

⁸ MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. ANAMATRA. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt#:~:text=Em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20ao%20art.,ser%20previsto%20em%20contrato%20escrito>. Acesso em: 12 de janeiro de 2021.

⁹ MIZIARA, Raphael. **Reforma não permite que empresa transfira custos de home office ao trabalhador**. Conjur. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-25/raphael-miziara-reforma-nao-livra-empregador-custos-teletrabalho> Acesso em: 3 de outubro de 2020.

empregador também deve contribuir com as despesas com internet, telefone e energia elétrica.

8. SAÚDE E SEGURANÇA DO REGIME DE TELETRABALHO

Em razão do princípio da alteridade (art. 2º da CLT), os riscos do empreendimento são responsabilidade do empregador, dentre elas, a de manter o ambiente de trabalho seguro e saudável, pouco importando onde o labor é realizado, se presencialmente ou à distância.

Com relação aos teletrabalhadores, surge a seguinte questão: Como é realizada a fiscalização e orientação do local de trabalho?.

Dessume-se do art. 75-E da CLT que o empregador deve instruir seus empregados a fim de evitar doenças e acidentes e os empregados em teletrabalho devem assinar termos responsabilizando-se a seguir as instruções patronais.

É dever do empregado “assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador” (parágrafo único, art. 75-E). E, caso não o faça, poderá ser punido com advertência, suspensão e até dispensa por justa causa (por indisciplina – art. 482, “h”, da CLT).

Entretanto, segundo o art. 5º, XI da CF/88, “a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial”.

Segundo o professor Pacheco¹⁰, basta que o empregado autorize expressamente (consentimento do morador) a fiscalização patronal, seja de forma presencial ou não – mas sempre com agendamento prévio.

Seja a fiscalização *in loco* ou remota, em nenhuma delas dispensariam o agendamento prévio e, por segurança jurídica, o consentimento do trabalhador que labora em casa.

¹⁰ PACHECO, Fabio Luiz. ITD. **A fiscalização do ambiente laboral do teletrabalhador**. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-fiscalizacao-do-ambiente-laboral-do-teletrabalhador> Acesso em: 13 de julho de 2021.

O professor Pacheco¹¹ alerta também que normativos gerais de zelo da saúde e da segurança dos teletrabalhadores devem ser, frequentemente, expedidos para orientação dos empregados.

9. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Antes da pandemia do COVID-19, muitos trabalhadores enxergavam o teletrabalho como uma vantagem e um grande benefício de poder exercer suas atividades laborativas de dentro de casa. Após a pandemia e as recomendações de distanciamento social, pesquisas¹² apontam que a solução encontrada pelo governo e empresas foi a adoção do regime de teletrabalho para a continuidade da prestação dos serviços pelos empregados.

Contudo, foi constatado por uma boa parte de empregados que o regime de teletrabalho não é tão vantajoso como parecia. É evidente que a adoção do teletrabalho se deu de maneira não planejada e diante de um cenário pandêmico, mas podemos ressaltar num primeiro momento as vantagens e desvantagens de ser um teletrabalhador.

De modo geral, dentre as vantagens podemos destacar que os teletrabalhadores reduzem os custos das empresas, não enfrentam diariamente o trânsito, não precisam perder tempo procurando estacionamento, podem controlar o seu ritmo de trabalho e são mais produtivos.

Por outro lado, como desvantagens podemos apontar que os teletrabalhadores enfrentam o isolamento social, aumentam os custos domésticos e têm sua privacidade reduzida.

Sendo assim, é necessário refletir a respeito dos aspectos sociais e psicológicos do empregado, bem como quais os direitos foram garantidos pela legislação brasileira e encontram-se ameaçados neste novo cenário.

9.1. Antes da pandemia do coronavírus

¹¹ PACHECO, Fabio Luiz. ITD. **A fiscalização do ambiente laboral do teletrabalhador**. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-fiscalizacao-do-ambiente-laboral-do-teletrabalhador> Acesso em: 13 de julho de 2021.

¹² OLIVEIRA, Nelson. **Teletrabalho**. Senado Federal. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia> . Acesso em: 5 de outubro de 2020.

Antes da pandemia, a OIT e a Eurofound - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, já estudavam o teletrabalho, e por meio do relatório "Trabalhar em qualquer hora, e em qualquer lugar: os efeitos do mundo de trabalho"¹³, atualizado em junho de 2019, alertam que a modalidade flexível de trabalho, o *home office*, aumenta o stress e a insônia.

O relatório destaca que os trabalhadores em regime de teletrabalho têm uma tendência a prolongar a jornada de trabalho, intensificar o trabalho para o atingimento de metas e uma priorização do trabalho em relação a vida privada.

Na França, por exemplo, 61% dos teletrabalhadores alegam trabalhar mais.

O estudo indicou que há uma substituição do tempo de deslocamento pelas horas efetivamente trabalhadas.

A pesquisa aponta que há dificuldade na gestão de tempo dos empregados que trabalham em *home office* e indica que apenas 9% dos trabalhadores conseguem manter a jornada padrão de oito horas diárias. Indica também que 27% dos trabalhadores preferem trabalhar à noite e 43% às vezes trabalham no período noturno. Na Noruega, metade dos teletrabalhadores trabalham aos finais de semana.

O estudo também apontou que esses empregados têm dificuldade em separar a vida pessoal do trabalho, que eles se sentem sozinhos e isolados. E que 41% dos teletrabalhadores alegam ter algum problema mental.

Antes da Pandemia, o CNJ¹⁴ constatou que os empregados que exerciam o regime de teletrabalho têm em média a produtividade maior que o presencial em 30%.

No Brasil, uma pesquisa do IBGE¹⁵ apontou que antes da pandemia, em 2018, tínhamos 3,6 milhões de teletrabalhadores.

¹³ Eurofound. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. **Trabalhar em qualquer hora, e em qualquer lugar: os efeitos do mundo de trabalho**. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work> Acesso em: 5 de dezembro de 2020.

¹⁴ Avaliação dos impactos da pandemia causada pela COVID-19 nos processos de trabalho dos tribunais. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/Impactos-Covid_V3_19082020.pdf Acesso em: 2 de outubro de 2020.

¹⁵ OLIVEIRA, Nelson. **Teletrabalho**. Agência Senado. <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia> Acesso em: 20 de junho de 2021.

Cabe ressaltar que os dados brasileiros não abrangem os trabalhadores lotados em telecentros/telemarketing, pois estes possuem regulamentação específica (NR 17 da Secretaria do Trabalho – Ministério da Economia).

9.2. Durante a pandemia do coronavírus e expectativas pós-pandemia

A pesquisa do IBGE¹⁶ apontou que, em junho de 2020, 8,6 milhões de brasileiros estão em regime de teletrabalho, destes 64% são do setor público.

Um estudo da Agência Brasil¹⁷ constatou que 36% das empresas que adotaram o regime de teletrabalho durante a pandemia não pretendem manter a modalidade de trabalho à distância, sendo que 34% das empresas têm a intenção de continuar com pelo menos 25% do quadro de pessoal nesta modalidade. E 29% das empresas quer manter o regime de *home office* com pelo menos 50% do pessoal.

A pandemia revelou também uma grande economia para o setor público do nosso país. Em julho de 2020, o Ministério da Economia¹⁸ divulgou que com o teletrabalho economizou R\$ 270.000.000,00 entre abril e junho de 2020 com diárias e passagens, R\$ 743.500.000,00 entre março e maio de 2020 com deslocamento terrestre e R\$ 93.000.000,00 entre março e maio de 2020 com adicional de insalubridade, de irradiação de ionizante, periculosidade, serviço extraordinário, adicional noturno e auxílio transporte.

10. TELETRABALHO FEMININO

Desde muito antes da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), o teletrabalho sofre uma propaganda de que esta é uma modalidade do futuro, que se propicia mais tempo ao empregado e grande economia para as empresas. O resultado foi

¹⁶ OLIVEIRA, Nelson. **Teletrabalho.** Agência Senado. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia> Acesso em: 2 de outubro de 2020.

¹⁷ MELO, Daniel. Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adoptado-por-46-das-empresas-durante-pandemia> Acesso em 20 de junho de 2021.

¹⁸ BRASIL. Ministério da Economia. **Governo Federal define novas regras para o teletrabalho.** Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/julho/governo-federal-define-novas-regras-para-o-teletrabalho> Acesso em 14 de julho de 2021.

uma legislação vaga, contraditória e que negou os princípios constitucionais de proteção ao trabalhador há muito tempo consagrados.

É evidente que o teletrabalho traz vantagens, mas conforme os estudos, trouxe uma carga de trabalho muito maior e contradições que devem ser enfrentadas.

E as mulheres, que por natureza já têm as tarefas domésticas? Elas, agora, estão com todo o trabalho concentrado em um só lugar.

Assim, da mesma forma que o teletrabalho foi considerado como a solução para resolver determinados problemas de produtividade e, neste momento, para conseguir preservar os empregos, vem a grande questão: a saúde física e mental da teletrabalhadora está sendo preservada?

Por isso, o teletrabalho, acaba tendo efeitos contrários aqueles propagandeados, porque invade a esfera familiar, confunde o ambiente de lazer e de descanso com de trabalho, trazendo prejuízos para as relações sociais e emocionais. Ou seja, os limites entre tempo e espaço privados e públicos se desfazem, em prejuízo do (a) trabalhador (a).

Dessa maneira, o teletrabalho pode ser ainda mais prejudicial às trabalhadoras, pois a ideia de que o trabalho à domicílio oferece a elas a possibilidade de conciliar suas responsabilidades familiares à uma profissão, pode não ser o que se constata na prática, já que o que pode ocorrer é uma sobrecarga de trabalho causada pelo acúmulo das tarefas domésticas e das atividades profissionais.

Segundo Pussi¹⁹: “a ruptura do espaço de trabalho, ou seja, o trabalho em domicílio, o teletrabalho e o desenvolvimento da terceirização, colaboram para a produção flexível, mas em todos estes casos, essas formas de trabalho “atípicas” acabam por reafirmar a divisão sexual do trabalho, uma vez que as mulheres são as principais destinatárias destas novas formas de organização do trabalho, visto que há uma legitimação social para isso: é em nome da conciliação da vida familiar com a vida profissional que tais empregos são propostos às mulheres. Dessa forma, podemos compreender que a flexibilização só evidencia e estimula a assimetria de gênero na organização do trabalho, reforçando as formas mais estereotipadas das relações sociais de sexo”.

¹⁹ PUSSI, Anna Sophia. **A mulher no trabalho em domicílio: emancipação ou precarização?** Disponível em: <http://www.eaic.uem.br/eaic2019/anais/artigos/3643.pdf> Acesso em 20 de julho de 2021.

10.1 Teletrabalho na maternidade

Segundo Barbosa²⁰, muitas legislações estrangeiras priorizam o teletrabalho na maternidade como meio de viabilizar maior tempo entre mãe e filho.

Legislações estrangeiras dão tratamento diferenciado às mulheres mães com o intuito de proporcionar maior tempo da mulher em casa com os filhos.

A legislação portuguesa prioriza para participar do regime de teletrabalho a mulher que tem filho com idade de até três anos. Já a Colômbia estabelece como meio de proteção à maternidade implantar o teletrabalho para a trabalhadora que é mãe. No caso da Costa Rica, a lei considera como necessidade da melhoria da qualidade de vida da trabalhadora e estimula a compatibilização de sua vida pessoal, profissional e familiar.

O senador brasileiro Paulo Paim²¹ também acredita que o teletrabalho deve ser uma realidade, mas que é necessário garantir direitos à empregada porque ela sofre com a realidade dos afazeres domésticos:

O teletrabalho já é uma realidade para várias categorias, devido à pandemia do coronavírus. Muitos profissionais vão continuar exercendo seus trabalhos de casa. Porém, é preciso discutir e regulamentar essa modalidade. Inclusive, é importante destacar o papel da mulher, além de analisar a situação e condições de trabalho da mesma. As pesquisas apontam que afazeres domésticos dificultam o *home office* para 64,5% das mulheres, que já estão sobrecarregadas, ansiosas e estressadas por exercerem múltiplas funções ao mesmo tempo.

É evidente que o teletrabalho é uma proteção à maternidade. Entretanto, como foi muito bem destacado pelo senador, a realidade da mulher que fica em regime de *home office* é muito diferente, sendo necessário tratar o tema com muita sensibilidade e buscar soluções para o dilema.

²⁰ BARBOSA, Whashington Luís Batista. **Teletrabalho, uma análise comparada da legislação: Brasil, América Central e América Latina e Europa.**

²¹ **Congresso debate regulamentação do teletrabalho com respeito a direitos.** Agência do Senado. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/comum/congresso-debate-regulamentacao-do-teletrabalho-com-respeito-a-direitos> . Acesso em: 5 de outubro de 2020.

Considerações finais

São claros os dilemas do teletrabalho para todos os envolvidos neste processo. Enquanto para alguns profissionais no regime de teletrabalho o seu tempo pode ser melhor gerenciado, ou a sua produtividade pode ser mais alta, ou sua convivência familiar pode se tornar mais efetiva; para outros, essa modalidade pode gerar transtornos pessoais, familiares e até patológicos.

Especificamente quanto ao regime de teletrabalho na maternidade, os Estados devem ter um olhar mais atento à realidade das mães, pois será que o teletrabalho para as mães nos primeiros anos de vida do filho é mesmo uma solução? É evidente que as mulheres passam por descontroles hormonais pós-parto, é mesmo vantajoso manter esta mulher em casa com o furacão dos afazeres domésticos e da maternidade? Não seria mais interessante que as empresas se conscientizassem e tivessem locais adequados, como creches, para que suas empregadas tivessem mais tranquilidade? São pontos que devem ser melhor avaliados.

Ser um ponto positivo ou negativo deste regime é algo muito particular, pois cada empregado tem a sua realidade e cada item mencionado pode ser enxergado de maneira muito diferente para cada teletrabalhador. Portanto, se o teletrabalho é ou não uma vantagem vai depender do perfil de cada funcionário, vai depender se o teletrabalhador (a) tem aptidão de gerenciar todas as tarefas profissionais, familiares e domésticas no mesmo lugar. Assim como existem pessoas para atuarem como auxiliares, analistas, gerentes ou diretores.

Referências

BARBOSA, Whashington Luís Batista. **Teletrabalho, uma análise comparada da legislação: Brasil, América Central e América Latina e Europa.**

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **Teletrabalho (Telework ou Telecommuting): uma Nova Forma de Ver o Tempo e o Espaço nas Relações de Trabalho.** Lex Magister. Disponível em:

http://www.lex.com.br/doutrina_26145622_TELETRABALHO_TELEWORK_OU_TELEC

[OMMUTING UMA NOVA FORMA DE VER O TEMPO E O ESPACO NAS RELACOES DE TRABALHO.aspx](#) Acesso em: 7 de janeiro de 2021.

154

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452.** Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 03 de dezembro de 2020.

CNJ. **Avaliação dos impactos da pandemia causada pela covid-19 nos processos de trabalho dos tribunais.** Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/Impactos-Covid_V3_19082020.pdf Acesso em: 10 de janeiro de 2021.

Código do Trabalho Português Atualizado, http://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf Acesso em: 2 de outubro de 2020.

EUROFOUND. **Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. Trabalhar em qualquer hora, e em qualquer lugar: os efeitos do mundo de trabalho.** Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work> Acesso em: 5 de dezembro de 2020.

FERREIRA, José Antonio Ulhôa Cintra. **Novos Tipos de Trabalho.** Disponível em: http://ulhoa.net/Aulas/MCO-07_NOVOS_TIPOS_DE_TRABALHO.pdf Acesso em: 5 de janeiro de 2021.

MELO, Daniel. Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia> Acesso em 20 de junho de 2021.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT.** ANAMATRA. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt#:~:text=Em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20ao%20art.,ser%20previsto%20em%20o%20contrato%20escrito>. Acesso em: 12 de janeiro de 2021.

MIZIARA, Raphael. **Reforma não permite que empresa transfira custos de home office ao trabalhador.** Conjur. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2017-jul-25/raphael-miziara-reforma-nao-livra-empregador-custos-teletrabalho> Acesso em: 3 de outubro de 2020.

OLIVEIRA, Nelson. **Teletrabalho.** Senado Federal. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia> . Acesso em: 5 de outubro de 2020.

PACHECO, Fabio Luiz. ITD. **A fiscalização do ambiente laboral do teletrabalhador.** Disponível em:

<http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-fiscalizacao-do-ambiente-laboral-do-teletrabalhador> Acesso em: 13 de julho de 2021.

PUSSI, Anna Sophia. **A mulher no trabalho em domicílio: emancipação ou precarização?** Disponível em:

<http://www.eaic.uem.br/eaic2019/anais/artigos/3643.pdf> Acesso em 20 de julho de 2021.

SENADO FEDERAL. **Congresso debate regulamentação do teletrabalho com respeito a direitos.** Agência do Senado. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/comum/congresso-debate-regulamentacao-do-teletrabalho-com-respeito-a-direitos> . Acesso em: 5 de outubro de 2020.

TST. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver.** Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/teletrabalho> Acesso em: 10 de janeiro de 2020.