

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO – UFOP
ESCOLA DE DIREITO TURISMO E MUSEOLOGIA – EDTM
DEPARTAMENTO DE DIREITO

BÁRBARA RABÊLO MOREIRA

CONSTANTEMENTE CANSADAS:
direito à desconexão laboral das mulheres na pandemia da Covid-19

OURO PRETO
2022

BÁRBARA RABÊLO MOREIRA

CONSTANTEMENTE CANSADAS:

direito à desconexão laboral das mulheres na pandemia da Covid-19

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito da Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP como requisito parcial para a obtenção de título de Bacharel em Direito

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Flávia Souza Máximo Pereira

Coorientadora: M^a Ana Laura Marques Gervásio

Área de concentração: Direito do Trabalho

OURO PRETO

2022



FOLHA DE APROVAÇÃO

Bárbara Rabêlo Moreira

CONSTANTEMENTE CANSADAS:

direito à desconexão laboral das mulheres na pandemia da Covid-19

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito

Aprovada em 22 de junho de 2022

Membros da banca

Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira - Orientadora (Universidade Federal de Ouro Preto)
Professora Doutora Natália de Souza Lisboa - (Universidade Federal de Ouro Preto)
Mestranda Márcia Fernanda Corrêa Faria - (Universidade Federal de Ouro Preto)
Mestra Ana Laura Marques Gervásio - Coorientadora (Universidade Federal de Ouro Preto)

Flávia Souza Máximo Pereira, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 22/06/2022



Documento assinado eletronicamente por **Flavia Souza Maximo Pereira, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 27/06/2022, às 20:23, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0352646** e o código CRC **E659D255**.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, devo essa conquista a Deus e Santa Rita de Cássia (A Santa das Causas Impossíveis), por serem a minha força, meu refúgio e lugar seguro nos momentos mais difíceis dessa longa caminhada.

Agradeço aos meus pais, Sueli e José Reinaldo, por tornarem o meu sonho em nosso sonho, acompanhando e apoiando-me em cada mudança de rota. É por vocês que esse dia foi possível!

Ao meu pai, tenho muito a agradecer; por todo esforço para que nada nunca me faltasse. Papai, o senhor é meu exemplo de honestidade e bondade.

À minha mãe, em especial, gostaria de dizer que ela é minha maior inspiração de força, independência e determinação feminina. Mulher que cuida, mesmo travando diversas batalhas no dia a dia. Mamãe, houveram dias (ainda há) que, estando longe, eu apenas precisava ouvir a sua voz para ter coragem! Mamãe, a senhora me ensinou tanto que é impossível demonstrar em palavras todo o sentimento que tenho por ser sua filha.

Agradeço à minha família, Rabêlo e Moreira, composta de mulheres que moldaram toda a base da minha formação!

Agradeço ao Thiago, meu companheiro de vida, por acompanhar cada degrau vencido dessa fase que aqui se encerra. Por buscar compreender e estar sempre ao meu lado quando a ansiedade batia à porta, mas também para comemorar todas as conquistas alcançadas e me incentivar todos os dias a buscar meus sonhos.

Às amigas que somaram ao longo desses seis anos: Alícia de Carvalho (Rap10); Larissa Isvetcoff (Camelô); Scarlet Isvetcoff (Solineusa), Thamires Tavares (Talk Show), Amanda Rodrigues (Etevalda); Alice Marques (Damamãe); Beatriz Francino (Só-lamento) e Maria Clara Peixoto, vocês foram essenciais para Ouro Preto ser o melhor momento da minha vida!

Às amigas Eduarda Souto e Ana Luísa Mendes, advogadas e estudiosas do Direito do Trabalho, que me inspiraram na pesquisa do presente trabalho e me incentivaram a assumir a paixão por essa área do Direito.

Agradeço imensamente à professora Dr^a Flávia Souza Máximo Pereira e a M^a Ana Laura Marques Gervásio pela orientação e todos os ensinamentos!

À minha amada e eterna República Utopia, lugar que escolhi levar para todo o sempre em meu coração e me escolheu como Utopiana que sempre brinca de viver!

À UEMG e UFMG, pelo acolhimento nas curtas passagens. Por fim, à UFOP, como instituição casa, pelo ensino gratuito, de qualidade e humanizado do Direito.

RESUMO

A presente monografia tem como tema o direito à desconexão da mulher do seu trabalho produtivo e reprodutivo durante a pandemia do coronavírus, que, por medida de segurança e contenção do vírus, ocasionou a expansão do *home office*. Diante disso, a partir da análise da histórica e dos conceitos da divisão sexual do trabalho, bem como pela perspectiva de gênero e raça, buscou-se compreender os efeitos gerados pela pandemia no direito fundamental da mulher ao descanso do seu trabalho produtivo, diante do não reconhecimento jurídico-laboral do trabalho reprodutivo gratuito e a configuração do dano existencial pela ausência do pleno descanso feminino. Para a sua realização, utilizou-se a pesquisa jurídico-sociológica, atentando-se para a legislação trabalhista pátria, doutrinas jurídicas, artigos sociológicos e pesquisas estatísticas que demonstram os impactos da pandemia para as mulheres. O trabalho está estruturado em quatro partes: inicialmente, aborda-se o contexto histórico e a concepção da divisão sexual do trabalho, tal como os conceitos do trabalho produtivo, reconhecido pelo direito brasileiro, e o labor reprodutivo gratuito, que não possui proteção legal do Estado. Posteriormente, estuda-se o direito fundamental à desconexão, tratando das permissões e negativas previstas na legislação trabalhista e constitucional. Em um terceiro momento, desenvolve-se a compreensão do dano existencial causado pela inexistência da desconexão absoluta da mulher de suas triplas jornadas no contexto da pandemia do coronavírus. Observou-se que a pandemia, e a conseqüente expansão do teletrabalho, aprofundou a divisão sexual e racial do trabalho.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho. Direito à Desconexão. Divisão Sexual do Trabalho. Pandemia do Coronavírus. Dano existencial.

ABSTRACT

This paper addresses the right to women's disconnection from productive and reproductive work during the COVID-19 pandemic, which, as a safety measure for virus contention, caused the expansion of remote work. That said, this paper sought to understand - from historical analysis, the concepts of division of work by gender, as well as the perspective of gender and race - the pandemic's effect on women's fundamental right to rest from productive work, the non-recognition of free reproductive work by labor law, and the configuration of existential damage by the absence of full feminine rest. For its accomplishment, legal-sociological research was employed, paying attention to Brazilian labor law, legal doctrines, sociological articles, and statistical research that shows COVID-19's impact on white women and women of color. This paper is structured in four parts: initially, the historical context and the conception of division of work by gender are addressed, such as concepts of productive work, recognized by the Brazilian law, as well as free reproductive work, that it's not protected by the country's law. Subsequently, it approaches the fundamental right of disconnection, addressing permissions and denials provided for in labor and constitutional law. In the third part, this paper develops comprehension of existential damage caused by the inexistence of absolute disconnection of women from their double or triple work journeys, with views to the context of the COVID-19 pandemic, proposed by this paper. Finally, it discusses effects and transformation, caused by the pandemic, for women's right of disconnection from work and reproduction, based on studies and statistical research developed in this context. It was observed that the pandemic, with the start of remote work, impacted regards to gender and race, insofar its consequences are in line with division of work by gender but are far more serious for women of color.

Keywords: Labor Law. Right to Disconnect. Sexual Division of Labor. Coronavirus Pandemic. Existential damage.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	3
2	A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	5
2.1	BREVE PANORAMA HISTÓRICO MODERNO EUROCÊNTRICO	5
2.2	A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	8
2.3	TRABALHO PRODUTIVO E REPRODUTIVO	10
2.3.1	Trabalho Produtivo	10
2.3.2	Trabalho Reprodutivo	11
3	DIREITO À DESCONEXÃO NO TRABALHO PRODUTIVO E REPRODUTIVO.....	16
4	DANO EXISTENCIAL	23
5	TRANSFORMAÇÕES DA COVID-19.....	28
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
	REFERÊNCIAS	36

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia, desenvolvida como trabalho de conclusão do curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto, tem como objeto de estudo o direito à desconexão laboral do trabalho, produtivo e reprodutivo da mulher, no contexto histórico da pandemia do coronavírus, compreendendo a divisão sexual do trabalho como fator predominante para a sobrecarga e exaustão da mulher.

Planeja-se com o presente estudo, a partir da divisão sexual do trabalho, apontar a constante demanda de conciliação do trabalho produtivo e reprodutivo gratuito desenvolvido pelas mulheres na conjuntura da Covid-19, ensejadores de dano existencial ligado à violação do direito à desconexão.

Com o alerta da Organização Mundial de Saúde (OMS), em 11 de março de 2020, uma série de medidas foram adotadas pelo governo brasileiro para a contenção da pandemia que se alastrava. A principal recomendação foi a implantação do “home office”, de forma que apenas atividades essenciais permanecessem abertas ao público, e, assim, o ambiente em que a mulher já exercia o trabalho reprodutivo gratuito, passou a ser também seu local de trabalho produtivo.

Para a realização desta pesquisa jurídico-sociológica (GUSTIN, DIAS, 2013), valeu-se da contribuição teórica trazida por Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto (2016) a respeito da desconexão laboral do trabalho, norma implícita na Constituição Federal de 1988 (CRFB/88) e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como do conceito da divisão sexual do trabalho, desenvolvido pelas sociólogas laborais Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007).

Brevemente, importa destacar que o direito à desconexão, nos termos defendidos por Jorge Souto Maior (2003), apesar de não ser expressamente disciplinado na legislação brasileira, comporta o pleno descanso das atividades laborativas produtivas compreendido a partir dos intervalos intra e interjornadas, férias e, até mesmo, o pagamento de horas extraordinárias. Desse modo, o conceito jurídico doutrinário do direito à desconexão limita-se à esfera do trabalho produtivo.

Nesse sentido, o referido conceito ignora que, historicamente, compete às mulheres o desenvolvimento do trabalho reprodutivo, realizado de forma gratuita no âmbito do lar, compreendido como o dever de cuidar dos familiares e da sua casa, não protegido pelo Direito do Trabalho.

A pandemia do coronavírus escancarou as desigualdades da divisão sexual do trabalho, produtivo e reprodutivo, comprovado por estudos que demonstram a redução da produtividade feminina no mercado laboral, bem como o dispêndio maior de tempo no desenvolvimento de suas atividades reprodutivas gratuitas no lar.

Diante deste contexto, demonstrou-se relevante a análise dos reflexos jurídico-sociológicos que a pandemia representou na divisão do trabalho em termos de gênero e raça, por meio do método da decolonialidade de gênero, proposta por Maria Lugones (2020), na medida em que mulheres negras sofreram mais intensamente com os resultados negativos da pandemia no tocante à exaustão laboral.

Quanto à metodologia, utiliza-se a pesquisa jurídico-teórica, com o tipo de investigação jurídico-descritivo, revisando a literatura trabalhista, análise doutrinária, jurisprudencial e pesquisas estatísticas desenvolvidas durante a pandemia da Covid-19, para a aplicação dos resultados no Direito do Trabalho brasileiro (GUSTIN, DIAS, 2013).

Por fim, busca-se concluir a compreensão da tripla jornada laboral da mulher e a (im)possibilidade da sua plena desconexão laboral na pandemia, do trabalho produtivo e reprodutivo gratuito, pela intensa demanda do dever de cuidar da casa e dos filhos, além da exigência de produtividade do emprego no mesmo espaço-casa.

2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

No presente capítulo, abordaremos a divisão sexual do trabalho, demonstrando as esferas do labor produtivo e reprodutivo gratuito pela perspectiva do direito à desconexão da mulher, bem como pelos reflexos da colonialidade de gênero na América e África para as mulheres colonizadas.

Pretende-se compreender os conceitos do trabalho produtivo, enquanto labor que gera mais-valia, reconhecido no Direito, e do trabalho reprodutivo gratuito, como o dispêndio físico e emocional de cuidados da família e da casa, necessário à manutenção do capitalismo moderno, tradicionalmente incumbido às mulheres (FEDERICI, 2018).

Por fim, visa-se relacionar tais conceitos ao contexto da pandemia do coronavírus, intensificando a tripla jornada de trabalho da mulher, que deve exercer atividades produtivas conjuntamente com atividades reprodutivas gratuitas de cuidado da família e de tarefas domésticas no espaço do lar.

2.1 BREVE PANORAMA HISTÓRICO MODERNO EUROCÊNTRICO

Antes da Revolução Industrial na Europa Ocidental, o ambiente doméstico comportava a produção laboral-econômica. Neste cenário, as mulheres já apresentavam uma tripla função laboral, pois eram responsáveis pelos cuidados dos filhos e da casa, além da necessária produção da subsistência econômica (ALVES, 2013). Esse foi o contexto para o desenvolvimento da divisão sexual do trabalho¹, dado que homens e mulheres eram responsáveis por atividades diferenciadas pelo gênero, assim como eram nítidas as desigualdades na valoração deste trabalho (ALVES, 2013).

A partir da primeira Revolução Industrial Inglesa, no século XVIII, o êxodo de homens e mulheres para o ambiente fabril escancarou as desigualdades pré-existentes entre o trabalho feminino e masculino, uma vez que mulheres não poderiam assumir posições de chefia, sendo precarizadas a partir da ideologia naturalista, que concebia mulheres brancas como frágeis e incapazes para trabalhar com o uso da força e com a mesma excelência masculina (ALVES, 2013).

¹ Este conceito será aprofundado no próximo item do trabalho.

Nesse sentido, a formação da classe média-operária masculina foi estruturada mediante a divisão entre o espaço familiar heterocisnormativo², concebido como privado, e o espaço público, que não comportava mulheres brancas, com a finalidade de consolidar o espaço de trabalho produtivo em uma perspectiva capitalista-patriarcal (ALVES, 2013).

Diante dessa separação sexual e capitalista do poder na modernidade, tanto na esfera familiar como em âmbito político-laboral, importa ressaltar que, antes da colonização da África e das Américas, não havia uma exclusão hegemônica e homogênea das mulheres dos papéis centrais das suas sociedades, sendo alguma delas compostas pelo matriarcado (SEGATO, 2012).

Assim, como ressalta Maria Lugones, ao citar Oyèrónké Oyěwùmí, além da colonização inferiorizar as raças colonizadas, ela impôs a exclusão das mulheres dos centros de poder, o que se perpetuou no modelo moderno do capitalismo (LUGONES, 2020). Além disso, a caracterização das mulheres europeias brancas como fisicamente frágeis tornou a posição das mulheres “não-brancas” colonizadas como suficientemente fortes para aguentar qualquer tipo de trabalho, não só o doméstico (LUGONES, 2020). Nesse sentido, mulheres negras sempre trabalharam, seja na esfera reprodutiva, quanto no espaço produtivo.

A junção de todos estes elementos foi substrato para a afirmação do capitalismo eurocêntrico, como modelo de mercado no século XX, em que se consolidou uma divisão sexual e racial do trabalho mais nítida e significativa, atribuindo aos homens brancos cisgênero o domínio da produção laborativa remunerada; às mulheres brancas o espaço doméstico do cuidado com os filhos e para com o lar e, por fim, às mulheres negras o trânsito entre produção e reprodução nas funções mais precárias e subalternas (LUGONES, 2020).

A inserção da mulher no ambiente capitalista de produção foi pensada e executada por homens cisgênero e brancos, temerosos dos reflexos nos valores políticos e emancipatórios da mulher em posições laborais de poder, deixando-as sempre responsáveis pelo trabalho doméstico. Deste modo, a trabalhadora não poderia assumir papéis em grandes jornadas de trabalho e fazer jus a um salário que garantiria a sua independência financeira, para que fosse assegurada a sobrevivência da família e do seu espaço, mantendo o patriarcado (ALVES, 2013).

² Heterocisnormatividade trata-se do conjunto de normas sociais que se baseiam na heterossexualidade e na identidade de gênero em consonância com o sexo biológico – cisgeneridade - falsamente naturalizadas pela sociedade, excluindo-se as demais identidades de gênero que destoam desse padrão (BUTLER, 2018).

Portanto, a posição da mulher no mercado de trabalho na modernidade dependia da sua inserção em atividades laborais que refletissem a sua submissão ao modelo familiar conservador, assumindo funções conhecidas como “trabalho de mulher” - secretárias, faxineiras, datilógrafas e professoras - sem comprometer suas responsabilidades do trabalho reprodutivo gratuito (ALVES, 2013). *“A resposta para essas questões construiu um discurso articulado com o novo modo de vida capitalista, fomentando a criação de uma força de trabalho feminina apta a exercer determinados tipos de ofícios”* (ALVES, 2013, p. 282).

Sob este aspecto, é crucial pensar a divisão sexual do trabalho de forma interseccional³, pois, ao tratarmos da separação a partir de homens e mulheres, categoricamente nos referimos aos homens cisgênero brancos, que ocupavam os espaços de poder, e às mulheres brancas, possuidoras de privilégios decorrentes da sua cor e de seu capital cultural⁴. Assim, ao atrelar a divisão sexual à hierarquia das “raças”, impostas no modelo de colonização europeu, estudamos a separação do trabalho produtivo entre mulheres brancas e mulheres de cor inferiorizada.

Afinal, é cediço que foram as mulheres brancas que adentraram no mercado de trabalho nas indústrias do século XX e, a partir desta inserção no trabalho produtivo, é que as mulheres negras passaram a adentrar suas casas, pela necessária delegação do trabalho reprodutivo.

Apagando toda história, inclusive a oral, da relação entre as mulheres brancas e “não brancas”, o feminismo hegemônico branco igualou mulher branca e mulher. Mas é evidente que as mulheres burguesas brancas, em todas as épocas da história, inclusive a contemporânea, sempre souberam orientar-se lucidamente em uma organização da vida que as colocou em posições muito diferentes daquelas das mulheres trabalhadoras ou “de cor” (LUGONES, 2020, p.81).

Conforme Lugones (2020), os movimentos feministas tratavam apenas da condição da mulher branca, uma vez que não eram evidenciadas a ligação entre gênero,

³ Para Kimberlé Williams Crenshaw, a interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação (CRENSHAW, 2002). Conforme Crenshaw (2002), trata-se de um conceito que aborda especificamente a forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes. Assim, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (CRENSHAW, 2002).

⁴ Trata-se de condições prévias psíquicas e afetivas, que perpetuam a produção de seres humanos diferencialmente aparelhados pela herança familiar, que também é uma herança de classe (SOUZA, 2015).

a classe social e a heterocisnormatividade imposta pela colonialidade do poder⁵ europeu. Por esta razão, segundo a autora, as definições feministas e jurídicas alcançadas para as mulheres não eram estendidas às mulheres colonizadas.

Esta segregação social em classes generificadas e racializadas na colonização reflete na realidade laboral contemporânea das mulheres brasileiras “não-brancas”. Nesse sentido, é necessário o estudo da divisão sexual do trabalho como determinante para o estigma criado pela sociedade patriarcal ao feminino, pelos ângulos de gênero, raça e classe, no intuito de demonstrar como a colonialidade mantém triplas jornadas laborais para mulheres.

2.2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Nos primórdios dos anos 70, ancorado nos movimentos feministas hegemônicos, foram desenvolvidas as primeiras percepções acadêmicas das opressões sofridas pela mulher no ambiente familiar e laboral, evidenciada na considerável e invisível demanda de trabalho, realizada majoritariamente por elas a seus familiares e na organização doméstica (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Não obstante, as mulheres necessitavam, dentro da lógica do capitalismo e do mercado consumidor, realizar o trabalho produtivo a fim de garantir a sua subsistência e daqueles que delas dependiam. Assim, os movimentos feministas hegemônicos, buscaram evidenciar a dupla jornada da mulher - no trabalho visível e invisível - pautada na expressiva diferença da condição masculina patriarcal (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Posto isto, para a compreensão e conceituação da divisão sexual do trabalho, Helena Hirata e Daniele Kergoat (2007) propõem a tratativa de dois princípios basilares: o princípio da separação e o princípio hierárquico.

O primeiro - princípio da separação - corresponde à divisão existente entre o que seria trabalho a ser desenvolvido por homem e o que deveria ser feito por mulher (HIRATA, KERGOAT, 2007). Neste sentido, por exemplo, as atividades desenvolvidas

⁵ Conforme Quijano, o fenômeno do poder na modernidade afeta âmbitos de existência social, entre os quais podemos citar: o *trabalho*; o *espaço de autoridade coletiva*; o *sexo*, com seus recursos e produtos; e os *modos de produção de conhecimento*, capazes de moldar subjetividades (QUIJANO, 2005) O padrão de poder moderno impôs, como modo de controle do trabalho, o *capitalismo*, subsidiado pela divisão racial do trabalho; o *Estado-nação* nasce como forma central de controle da autoridade coletiva; a instituição da *família burguesa* predomina no controle do sexo; e, por fim, o *paradigma eurocêntrico*, como forma hegemônica de produção de conhecimento (QUIJANO, 2005).

por empregadas domésticas, na delegação do dever do cuidado para com a casa e com os filhos, são costumeiramente classificadas como um trabalho feminino (HIRATA, KERGOAT, 2007). Por sua vez, compete aos homens os trabalhos intelectuais, de grande prestígio social, ou aqueles que demandam o uso da força para a realização (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Já o princípio hierárquico diz respeito à diferença do valor atribuído ao trabalho de cada um dos gêneros, sendo que, incontestavelmente perante a história, o trabalho masculino possui maior valor econômico (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher) (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 599).

Apesar destes princípios serem socialmente reconhecidos, a desigualdade de gênero existente no mercado de trabalho e na realização do trabalho reprodutivo parece jamais se alterar (HIRATA, KERGOAT, 2007). “[...] *Ao mesmo tempo em que aumenta o número de mulheres em profissões de nível superior, cresce o de mulheres em situação precária (desemprego, flexibilidade, feminização das correntes migratórias)*” (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 603).

Corroborando este entendimento, a pesquisa realizada pela economista Laísa Richter, do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (Ibre/FGV), ilustra perfeitamente a perpetuação do princípio hierárquico na realidade brasileira.

A partir da comparação dos Censos realizados entre os anos de 1970 a 2010 e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad) do ano 2020, ambas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a diferença da remuneração percebida por homens e mulheres, para todas as profissões, no ano de 1970, era de 50% (cinquenta por cento) frente a 20% (vinte por cento) da participação das mulheres no mercado de trabalho, já em 2010 essa média correspondia a 74% (setenta e quatro por cento) para 43% (quarenta e três por cento) de mulheres empregadas, alcançando em 2020 a incrível marca de 80% (oitenta por cento) correspondente a 42% (quarenta e dois por cento) de trabalhadoras.

Em vista disso, o princípio hierárquico elucida a situação inversamente proporcional da mulher no mercado de trabalho, pois ainda que haja uma perceptível melhora da inserção da mulher, o trabalho mais valorizado é sempre o do homem branco, jamais atenuando-se a diferença entre os salários, ainda que para o exercício da mesma

função. Os dados de desigualdade tornam-se ainda mais chocantes quando analisamos os rendimentos das mulheres negras: um homem branco tem um salário médio 159% (cento e cinquenta e nove por cento) maior do que uma mulher negra no país (IBGE, 2020). Por conseguinte, a divisão sexual do trabalho mostra-se como um “dato imutável” (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Assim, conforme Hirata e Kergoat (2007), para se tratar da divisão sexual do trabalho, é necessário evidenciar as desigualdades sistêmicas existentes para, então, tratar da hierarquia das atividades atribuídas entre homens e mulheres, desde a economia familiar até a ascensão da mulher no mercado de trabalho. Desse modo, faz-se necessário analisar os conceitos de trabalho produtivo e reprodutivo.

2.3 TRABALHO PRODUTIVO E REPRODUTIVO

2.3.1 Trabalho Produtivo

O trabalho produtivo, no conceito marxista, é aquele que gera mais-valia, ou seja, autovalorização do capital, diferentemente do trabalho reprodutivo, desempenhado no âmbito do lar, e do trabalho improdutivo, exercido para consumo próprio (MARX, 1985).

Quando falamos de trabalho produtivo, estamos falando da mercantilização do labor enquanto valor de troca e do valor de uso⁶, que pode ter lastro jurídico no contrato de trabalho, mediante o pagamento do salário.

A circulação de mercadorias - da troca dos diversos valores de uso - é o ponto de partida do capital. Produção de mercadorias e circulação de mercadorias – o comércio – formam os pressupostos históricos a partir dos quais o capital emerge (MARX, 1985). Seu valor é determinado pelo tempo de trabalho requerido para sua produção e se expressa em uma dada quantidade de qualquer outra mercadoria em que esteja incorporado o mesmo tempo de trabalho (MARX, 1985).

As mercadorias não se tornam comensuráveis por meio do dinheiro. Ao contrário, é pelo fato de todas as mercadorias, como valores, serem trabalho humano objetivado e,

⁶ Marx afirma que os valores de uso “constituem o conteúdo material da riqueza, qualquer que seja a forma social dessa riqueza”. (...). As qualidades naturais destas [mercadorias] só são tomadas em consideração, na medida em que lhes conferem uma utilidade que as torna valores de uso. Mas, por outro lado, é evidente que na troca se faz abstração do valor de uso das mercadorias, sendo a relação de troca caracterizada precisamente por essa abstração (...). Como valores de uso, as mercadorias são, sobretudo, de qualidade diferente; como valores de troca só podem ser de quantidade diferente e não contêm, portanto, um só átomo de valor de uso”. (MARX, 1985, p. 160)

assim, serem, por si mesmas, comensuráveis entre si, que elas podem medir conjuntamente seus valores na mesma mercadoria específica e, desse modo, convertê-la em sua medida conjunta de valor, isto é, em dinheiro (MARX, 1985).

O trabalho produtivo pode ser regulamentado - a exemplo da relação de emprego - que é a proteção central do Direito do Trabalho brasileiro, ou não regulamentado; aquele que não é protegido pelo Estado, a exemplo do trabalho informal.

A relação de emprego, como trabalho produtivo regulamentado, possui reconhecimento na legislação pátria, sendo caracterizado pela correspondência dos elementos fático-jurídicos presentes no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) “*Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*” (BRASIL, 1943).

Diante da centralidade da relação de emprego na epistemologia do Direito do Trabalho, o direito à desconexão foi desenvolvido pela jurisprudência trabalhista somente para as relações laborais que possuem os elementos fático-jurídicos necessários à caracterização do vínculo empregatício.

Desse modo, faz-se necessário tensionar a centralidade do trabalho produtivo, consubstanciado hegemonicamente no Direito do Trabalho pela relação de emprego, analisando o trabalho reprodutivo.

2.3.2 Trabalho Reprodutivo

O trabalho reprodutivo representa todas as atividades laborais, gratuitas ou remuneradas, desempenhadas no espaço do lar, abarcando todos os aspectos da força de trabalho despendida nas estruturas das famílias, incluindo o trabalho doméstico e de cuidado (DALLA COSTA, 1975). Como já mencionado, este trabalho recai historicamente sobre a carga existencial feminina e é sistematicamente desvalorizado pelo Direito.

Ao contrário do trabalho produtivo, o labor reprodutivo gratuito não possui reconhecimento jurídico, pois, por ter bases androcêntricas, o Direito do Trabalho ignora o trabalho desenvolvido no âmbito doméstico-emocional que, sociologicamente e historicamente, é designado às mulheres, independente da sua classe social e grau de instrução, a partir da divisão sexual do trabalho (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Pesquisa apresentada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística demonstra as desigualdades da divisão sexual do trabalho reprodutivo gratuito. No ano de 2019, 85,7% (oitenta e cinco vírgula sete por cento) da população brasileira realizava algum tipo de atividade doméstica, sendo 92,1% (noventa e dois vírgula um por cento) de mulheres contra 78,6% (setenta e oito vírgula seis por cento) dos homens, sendo a média de horas semanais de 11 (onze) horas para os homens a 21 (vinte e uma) horas para as mulheres (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

Salienta-se, ainda, em uma perspectiva interseccional decolonial, que o trabalho reprodutivo gratuito também é delegado por mulheres brancas de classes mais altas a outras mulheres não-privilegiadas, como resultado da colonialidade de gênero ⁷ (LUGONES, 2020)

Com a industrialização e a afirmação do capitalismo, o aumento do número de mulheres brancas em trabalhos que demandam a sua especialização, como profissionais executivas, traz à tona o modelo de exploração das mulheres “não-brancas” periféricas, na medida em que é necessária a delegação do trabalho reprodutivo gratuito.

Neste sentido, Jules Falquet (2016) aborda o conceito de amálgama conjugal⁸, que traduz a delegação do trabalho reprodutivo gratuito para o trabalho reprodutivo remunerado, a partir da desamalgamação dos serviços na necessidade da mulher branca privilegiada em adentrar e manter-se no mercado de trabalho.

Por sua vez, este trabalho que anteriormente era desenvolvido gratuitamente por esposas, mães e filhas, passa a ser desenvolvido por mulheres não privilegiadas, por valores muito baixos e em condições precárias, que perpetuam o estigma da mulher colonizada negra.

As mulheres negras não são afastadas da sua instituição familiar e permanecem dependentes da sua exploração assalariada, na medida em que cuidam das casas e famílias de outras mulheres, para que estas possam, ainda que também precariamente, se desenvolver no mercado de trabalho.

Por conseguinte, diante dos baixos salários das mulheres negras, a conjectura da necessidade de conciliação da tripla jornada mostra-se como consequência da sua inferiorização na divisão sexual-racial do trabalho fruto da colonialidade de gênero

⁷ Sistema de gênero moderno/colonial ou *colonialidade de gênero*, que se traduz na opressão de mulheres subalternizadas mediante processos combinados de racialização, colonização, exploração capitalista-patriarcal e de heterocisnormatividade (LUGONES, 2020).

⁸ “Este abrange uma ampla gama de prestações inseparáveis, legitimados pelo amor e/ou pelo dever, a qual a autora propõe separar em trabalho sexual, procriativo, doméstico e emocional” (FALQUET, 2016).

Apesar de todas as mulheres estarem inseridas na opressão das relações sociais de gênero, apenas aquelas mais privilegiadas de raça e classe, é que possuem a possibilidade de relativa libertação da instituição familiar representada na amálgama conjugal (FALQUET, 2016), para a delegação de seus deveres domésticos à outras mulheres que não possuem as mesmas condições de ascensão no mercado competitivo de trabalho do patriarcado.

Indispensável, portanto, o retorno à divisão sexual-racial do trabalho para a compreensão jurídica do trabalho reprodutivo gratuito, uma vez que, historicamente, compete sempre às mulheres o cuidado para com os indivíduos pertencentes ao espectro familiar e as atividades domésticas do lar.

Segundo Cristina Carrasco (2006), a dificuldade em regulamentar o trabalho reprodutivo gratuito está atrelada à economia capitalista, que permeia o Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho reconhece juridicamente apenas a atividade laboral que gera valor econômico vinculado à dimensão mercantil de quantificação da produção de bens e serviços.

Contudo, o trabalho reprodutivo gratuito vai muito além da dedicação ao ambiente doméstico, alimentação e saúde familiar, em virtude de se tratar também de um dispêndio emocional que a raça humana, enquanto social, necessita para a sustentabilidade da vida e do trabalho produtivo (BENGOA, 2006).

Neste sentido, não é possível a assimilação da carga e a complexidade que é demandada para o trabalho reprodutivo gratuito, visto que representa uma demanda contínua de apoio psicológico e afetivo daquela que o realiza.

Ademais, segundo Carrasco (2006), a prosperidade do *modus operandi* do trabalho capitalista é indissociável do trabalho reprodutivo gratuito, pois é do dever de cuidar que nascem e perduram as gerações que serão a força do trabalho assalariado (BENGOA, 2006). Desta forma, na medida em que o trabalho de cuidado é indispensável para o sistema capitalista, há o estabelecimento de conflitos entre o trabalho produtivo e reprodutivo gratuito (BENGOA, 2006).

Primeiramente, há o conflito entre a conciliação feminina do seu trabalho produtivo – nos ditames do mercado, predominantemente, masculino, especializado e competitivo – e as demandas doméstico-familiares reprodutivas (BENGOA, 2016). Há também a tensão nas relações interpessoais entre homens e mulheres, uma vez que o cuidado da casa e da família possui, para cada um deles, uma valoração diferente. E, por fim, ao atribuir socialmente o trabalho reprodutivo gratuito às mulheres, compromete-se

uma parcela do tempo feminino, em que outras potencialidades de projetos de vida poderiam ser desenvolvidos para além do âmbito familiar-conjugal, atendendo especificamente às necessidades físicas e emocionais das mulheres.

Conforme Carrasco (2006), a utilização da palavra “dependência” aplicada ao estudo da sociedade não estaria de todo certo, pois como seres sociais, todas as pessoas são interdependentes. Apesar disso, quando a dependência é analisada no espectro do trabalho reprodutivo gratuito, o labor de cuidado da vida efetuado por mulheres permanece invisível e desvalorizado.

Um exemplo deste desvalor jurídico e social do trabalho reprodutivo gratuito é o cuidado dispensado a adultos saudáveis, em sua maioria homens, não considerado dentro da lógica capitalista. No entanto, para a continuidade do seu progresso profissional e da vida social, eles dependem de um contínuo apoio feminino no âmbito doméstico e afetivo, não quantificável, justamente pelo apelo emocional, que é atrelado ao trabalho reprodutivo gratuito em categorias jurídicas patriarcais (BENGOA, 2006).

Nesse sentido, a invisibilidade do trabalho reprodutivo gratuito pode também estar fundamentada na ausência de mecanismos jurídicos e sociais capazes de mensurar o tempo despendido em tais atividades laborais, atreladas à complexidade relacional e psicológica envolvida, que muitas vezes sequer são expressadas em atividades concretas (BENGOA, 2006).

Por este ângulo, segundo Cristina Carrasco (2006), mesmo que as atividades desenvolvidas nos lares pudessem corresponder às categorias marxistas de classificação do trabalho produtivo: a mais-valia, o proletariado e os modos de produção, seria equivocado conceituar o trabalho reprodutivo com tais métricas, uma vez que não seja possível a separação da produtora do seu produto final, na perspectiva do trabalho de cuidado e doméstico gratuito, da maneira como ocorre com o trabalho produtivo.

Ademais, para Carrasco (2006), a partir de uma ótica acadêmica e dos movimentos feministas, começou-se a compreender uma perspectiva diferente do trabalho reprodutivo gratuito, na qual as mulheres não mais representam categorias secundárias subalternas, visto que assumiram um papel fundamental no “esquema de produção-reprodução”, necessária à manutenção social humana.

Por conseguinte, na mesma medida em que as terminologias demonstram a separação entre o trabalho produtivo e o reprodutivo, elas ilustram a necessidade da coexistência entre o dever de cuidado do lar e das pessoas e o trabalho capital, afastando

a subsidiariedade da essência do trabalho reprodutivo gratuito com relação ao trabalho produtivo (BENGOA, 2006).

Todavia, a lógica do patriarcado capitalista insiste no isolamento do trabalho produtivo e reprodutivo gratuito, através da contínua percepção do trabalho como apenas em contraprestações concretas externalizadas no mercado, baseada na obtenção de poder mercantil para as satisfações humanas consumeristas.

Logo, para a percepção jurídica do trabalho reprodutivo gratuito como um trabalho, se faz necessária o entendimento das relações que o permeiam, afastando-se do fundamento de externalização da produção, como ocorre na perspectiva mercadológica. Contudo, como será mostrado a seguir, o direito à desconexão ainda está sedimentado nesta dimensão mercantil, que não alcança o trabalho reprodutivo gratuito.

3 DIREITO À DESCONEXÃO NO TRABALHO PRODUTIVO E REPRODUTIVO

No trabalho produtivo a jornada laboral é elemento fundamental do contrato de trabalho, posto que condiciona o tempo em que o trabalhador produzirá os bens e serviços, que geram a sua contraprestação salarial.

O trabalho produtivo é meio de sociabilidade, pois garante a sobrevivência do ser humano enquanto ser social. Contudo, o trabalho produtivo também é um meio de manutenção do capitalismo, que dita as regras a serem seguidas por aqueles que necessitam vender a sua força de trabalho.

Nesse sentido, a limitação do tempo à disposição ao empregador representa condição básica para o desenvolvimento humano na sociedade, para que ele possa estabelecer outras formas de sociabilidade para além do trabalho.

Conforme Souto Maior (2003), para que seja alcançada a dignidade da pessoa humana através do trabalho, faz-se necessária a limitação da jornada laboral a partir do direito constitucional ao não-trabalho, na perspectiva física e psíquica do trabalhador, o que traduz o instituto jurídico denominado direito à desconexão.

Afinal, as tecnologias do mundo capitalista permitem a conexão do trabalhador ao seu trabalho produtivo em qualquer tempo e lugar, bem como impõem uma constante necessidade de informação e urgência de atualização para a manutenção do seu emprego.

Por conseguinte, o direito à desconexão não permeia apenas a vida profissional e pessoal do trabalhador, mas também a do seu empregador e da sociedade em que aquele ele está inserido, constituindo um alicerce fundamental para a perpetuação da humanidade e, paradoxalmente, do sistema capitalista (ALMEIDA, SEVERO, 2016).

O direito à desconexão, em sua expressão de limitação da jornada, é, pois, não apenas uma questão de humanidade, ou uma necessidade para a manutenção do sistema capitalista solidário, previsto na Constituição de 1988. Regular o tempo de trabalho e o tempo de descanso é indispensável para que sejamos seres sociais, para a interação, para a solidariedade, para a reflexão e para a transformação de condições que, quando nos encaram frente a frente, revelam-se extremamente cruéis (ALMEIDA, SEVERO, 2016, p. 17).

Uma pessoa que vive o trabalho em tempo integral não consegue desenvolver outros aspectos da vida social e, conseqüentemente, sua potencialidade humana, ainda que esta esteja limitada ao modo de socialização do capital.

Na seara constitucional brasileira, o direito à desconexão está tacitamente inscrito nos art. 6º⁹ e 7º¹⁰ da Constituição da República de 1988. Na norma infraconstitucional, o art. 4º da CLT define o que é tempo de trabalho: “*Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada*” (BRASIL, 1943), sucedido do extenso Capítulo II, que trata exclusivamente da limitação da jornada laboral (ALMEIDA, SEVERO, 2016).

O controle da duração da jornada laboral garante direitos fundamentais ao empregado, como o pagamento de horas extras, os intervalos intra e interjornadas, adicional noturno, hora ficta. Para o desenvolvimento deste trabalho, nos interessa o estudo da disposição presente no art. 62, inciso III¹¹ da CLT, na medida em que excepciona parte dos teletrabalhadores das garantias trabalhistas de limitação de jornada previstas no referido Capítulo II do mesmo diploma legal.

Conforme art. 75-B CLT, considera-se teletrabalho 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 se configure como trabalho externo (BRASIL, 1943). A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

O teletrabalho, nos termos do art. 75-B, § 2º da CLT poderá ser efetuado mediante prestação serviços por jornada ou por produção ou tarefa. Somente na hipótese da

⁹ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

¹⁰ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIII - 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; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943) [...] XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º); XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

¹¹ Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo (*Limitação da jornada de trabalho*) I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial; **III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.** (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022, grifo nosso)

prestação de serviços em regime de produção ou tarefa¹², não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II da CLT, que trata da limitação da jornada laboral.

A exclusão de teletrabalhadores em regime de produção do limite legal de jornada, justifica-se na concepção do legislador, assim como na doutrina e jurisprudência, na impossibilidade do empregador possuir mecanismos hábeis para o controle da jornada de trabalho, impedindo, como resultado, que lhe sejam reconhecidos os períodos de não trabalho e a fixação de uma jornada limite (ALMEIDA, SEVERO, 2016).

Contudo, seria realmente possível pensar, diante das inúmeras tecnologias disponíveis na atualidade, a defesa de que há alguma atividade laboral que não possa ser controlada e dinamizada pelo empregador à distância?

Não se pode barrar a idéia do direito ao limite da jornada com o argumento das dificuldades de se quantificar, sob o prisma da prova, a jornada trabalhada. Esta é uma dificuldade instrumental que não interfere na declaração, em tese, do direito. De todo modo, o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo, pelo contato “on line” ou outros meios, sendo que até mesmo pela mera quantidade de trabalho exigido esse controle pode ser vislumbrado (MAIOR, 2003, p. 13-14)

Conforme disciplinado por Almiro Almeida e Valdete Souto (2016), permitir e possibilitar o afastamento das normas contidas no Capítulo II da CLT, significa distinguir trabalhadores em face da norma fundamental da Constituição Federal, que determina a igualdade a todos os trabalhadores rurais e urbanos ao limite diário e semanal da jornada laboral.

O ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Maurício Godinho Delgado (2020) defende que a previsão do art. 62 da CLT seria apenas uma presunção da impossibilidade de fixar ou controlar a jornada laboral daqueles trabalhadores ali disciplinados, mas plausível o afastamento da norma quando comprovado, com prova firme, pelo trabalhador a existência de controle do seu tempo à disposição (ALMEIDA, SEVERO, 2016).

Jorge Souto (2003), por sua vez, pontua que a garantia constitucional do art. 7º, XIII, do direito ao limite da jornada de trabalho, não excepciona os trabalhadores dispostos no art. 62 da CLT, tendo em vista que se trata de uma questão de saúde e não

¹² O salário por tarefa é uma forma mista de salário, que fica entre o salário por unidade de tempo e de obra. O empregado deve realizar durante a jornada de trabalho certo serviço que lhe é estabelecido pelo empregador, cumprindo metas de produtividade (DELGADO, 2020).

apenas um problema econômico de compensação do trabalho prestado ou da possibilidade ou não do controle patronal sobre a jornada de trabalho daqueles.

Por conseguinte, a justiça e a legislação trabalhista nega de antemão a aqueles que realizam atividades incompatíveis com a fixação de jornada laboral, ou por absurdo, ao controle de jornada, o direito à desconexão laboral. Em razão disso, contaminam a relação empregatícia e, principalmente, consentem com a viabilidade de exploração do tempo de vida da trabalhadora de forma indeterminada e sem, nem mesmo, receber a devida contraprestação e o respectivo adicional devidos aos demais trabalhadores presenciais.

Contudo, contraditório ao disposto no art. 62, a própria CLT, por força do art. 6º, determina a não distinção entre o trabalho desenvolvido no estabelecimento da empresa com aquele desenvolvido em regime de teletrabalho, desde que estejam caracterizados os cinco elementos da relação empregatícia. Não se pode olvidar que o disposto neste artigo é complementado por seu parágrafo único que instrui a equiparação dos meios de comunicação e informação aos instrumentos de controle do trabalho presencial, a fim de restar caracterizada a subordinação jurídica (ALMEIDA, SEVERO, 2016).

Ademais, além das tecnologias utilizadas para o contato e realização das atividades laborais do trabalhador desarticularem o argumento utilizado pelo legislador infraconstitucional, elas permitem a conexão do trabalhador a qualquer momento. Assim, indubitavelmente, elas possibilitam o recebimento de demandas que ultrapassam o que poderia ser considerada a jornada normal de trabalho, na medida em que o trabalhador possui meios para atender ou receber solicitações laborativas, de seus superiores hierárquicos, em períodos que deveriam estar em intervalos de descanso laboral, no gozo da sua vida privada.

Por esta razão, do mesmo modo que as tecnologias permitem o acesso e contato em tempo real da trabalhadora com o seu empregador, elas caracterizam um retrocesso social em relação às conquistas traduzidas na legislação trabalhista para a limitação da jornada laboral, que vêm sendo validadas por novas normativas e jurisprudências da justiça do trabalho, ocasionando o que é chamado de “escravização” digital (SCALZILLI, 2020).

Neste sentido, as inclusões das tecnologias no mundo trabalhista apresentam-se na mesma medida o benefício, por exemplo, para dinamização do espaço laboral, e o seu malefício de um novo *modus operandi* da “escravização” digital do trabalhador (SCALZILLI, 2020).

Em consonância com Roberta Scalzilli (2020), as tecnologias disponíveis na Revolução 4.0, não devem ser utilizadas para o retrocesso social e normativo do trabalho, mas em favor da proteção dos direitos fundamentais, uma vez que ela permite um maior controle patronal sobre a rotina de trabalho do seu empregado, na mesma medida em que possibilita a exploração desmedida pela facilidade de conexão e demanda.

Entretanto, o art. 75-B, § 5º da CLT, introduzido pela Medida Provisória n. 1.108 de 25 de março de 2022, viola expressamente o direito à desconexão no teletrabalho nos seguintes termos:

O art. 75-B (...) § 5º 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**. (BRASIL, 2022, grifo nosso)

Conforme a citada MP, o “empregado submetido ao regime de teletrabalho não pode contar como tempo de serviço prestado as respostas emitidas a consultas feitas por seus superiores fora do horário de expediente através de e-mails ou mensagens *de WhatsApp*, por exemplo” (SANTORO, 2022, s/p). Em outras palavras, significa que o trabalhador não tem direito à desconexão do trabalho produtivo no regime de teletrabalho.

Ao estabelecer que o tempo que o empregado gasta com uso de equipamentos tecnológicos fora do horário de trabalho não constitui tempo à disposição do empregador, a CLT passa a permitir a exploração desmedida dos trabalhadores (SANTORO, 2022), por violar o direito ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e social do empregado, garantidos pelo direito à desconexão.

Tal legislação impacta no contexto fático das trabalhadoras que passaram a realizar suas atividades produtivas em regime de teletrabalho na pandemia do coronavírus. O avanço tecnológico do século XXI possibilitou que, diante da grave crise sanitária da Covid-19, diversas trabalhadoras permanecessem no exercício de suas atividades laborais produtivas em âmbito do lar em regime de teletrabalho.

Assim, no plano do direito à desconexão, a realidade tornou-se ainda mais complexa para tais trabalhadoras, vez que estas passam a exercer regime de *home office* (teletrabalho) no mesmo ambiente em que são demandadas para o trabalho reprodutivo gratuito, que não é reconhecido pelo Direito do Trabalho.

Quanto à análise do direito à desconexão do trabalho reprodutivo gratuito, resta prejudicada na ausência do reconhecimento legal deste dispêndio de tempo, uma vez que o trabalho gratuito de cuidado com a casa e as pessoas que nela habitam, não possui regulamentação legal.

Por este ângulo, na pandemia da Covid-19, as mulheres, que majoritariamente são as responsáveis pelo trabalho reprodutivo gratuito, podem ser demandadas a todo o momento para o exercício do seu dever de cuidado, em virtude do isolamento social no ambiente doméstico, que insere no espaço do lar tarefas produtivas e reprodutivas.

Contudo, não podemos deixar de olvidar que em uma perspectiva continental, alguns países da América do Sul vêm reconhecendo, timidamente, o ofício de ser mãe, mulher, dona de casa, através de garantias previdenciárias.

Na Argentina, recentemente, a maternidade foi reconhecida como trabalho para fins previdenciários, garantindo a cerca de 155 (cento e cinquenta e cinco) mil mulheres, com mais de 60 (sessenta) anos de idade, que não possuíam tempo de contribuição necessário para benefício da aposentadoria, a possibilidade de aposentarem (IBDFAM, 2021).

Para o cálculo do tempo o Decreto 475/2021, permite a soma de: como regra geral, um ano de aporte por cada filho; dois anos por filho, em caso de adoção de uma criança ou adolescente menor de idade; dois anos quando o filho é portador de deficiência; três anos, já computado o ano referente ao filho, caso tenha recebido o Abono Universal Infantil para Proteção Social (AUH) (IBDFAM, 2021).

Na América Latina, o Uruguai já possuía a previsão previdenciária para as mulheres que se dedicavam ao trabalho de cuidado gratuito, desde o ano de 2008 (RBA, 2021).

Diante de tais avanços, tramita no Senado Brasileiro uma proposta de Emenda à Constituição (PEC 24/2021), para que seja incluído na contagem previdenciária o tempo despendido por mulheres nos cuidados com os filhos. A proposta de autoria da senadora Nilda Gondim, se assemelha ao Decreto Argentino, prevendo a soma de um ano para cada filho nascido e dois anos para filhos adotados ou com deficiência (SENADO NOTÍCIAS, 2022). Salienta a senadora, ao justificar a proposta, que a pandemia da Covid-19 foi uma crise sanitária suportada majoritariamente pelas mulheres, aprofundando as desigualdades já existentes na divisão sexual do trabalho.

De acordo com um estudo realizado pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), a crise sanitária ocasionou um retrocesso na inserção da

mulher no mercado de trabalho de mais de uma década, representada na taxa de participação no trabalho em 46% (quarenta e seis por cento) no ano de 2020 contra 69% (sessenta e nove por cento) dos homens, computando em uma taxa de desemprego feminino em 22,2% (vinte e dois vírgula dois por cento). Em conformidade com a CEPAL, estes números se justificam no grande êxodo das mulheres do mercado de trabalho produtivo que se inseriram em uma elevada demanda do seu dever de cuidado, não possuindo mais condições de retornar às buscar por novas oportunidades laborativas (CEPAL, 2021)

Realidade diversa não poderia ser identificada no contexto da pandemia. Isto porque, assim como os empregadores, as escolas também precisaram dispensar as crianças e adolescentes para o estudo remoto em suas residências. Naturalmente, estando inseridas integralmente no ambiente doméstico para o isolamento social, estas necessitam para a realização de suas atividades cotidianas, o acompanhamento de seus pais.

No entanto, como destacado, as mulheres são historicamente responsáveis pelos cuidados com seus filhos e a casa, sendo, portanto, aquelas incumbidas do acompanhamento da rotina dos filhos menores que anteriormente era desenvolvida em ambiente externo ao doméstico.

Para traduzir esta realidade, uma pesquisa desenvolvida pela *Oxfam International* demonstra no relatório “Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade”, que mulheres e meninas de todo o mundo, dedicam cerca de 12,5 bilhões de horas todos os dias ao trabalho reprodutivo gratuito, mas que apesar de não remunerado, agrega ao menos 10,8 trilhões de dólares por ano na economia mundial (OXFAM INTERNATIONAL, 2020).

Afinal, como ressaltado anteriormente, é o trabalho invisível e gratuito realizado pelas mulheres, como um dever de cuidado para com os seus, que possibilita o desenvolvimento do trabalho produtivo, uma vez que se dedicam afetivamente e emocionalmente à sua família para que estes possam prosperar como seres sociais e profissionais.

Nesse sentido, tais mulheres não possuem o direito à desconexão laboral, pois estão constantemente cansadas no exercício da jornada de trabalho produtivo, aprofundada pela dinâmica do teletrabalho na pandemia, cumulada com a jornada de trabalho de cuidado e doméstico, o que impede que tais sujeitas possuam outros projetos de vida para além do trabalho, o que gera um dano existencial, como será abordado a seguir.

4 DANO EXISTENCIAL

Ângela Barbosa Franco (2015) pontua que o dano existencial, configurado pela violação ao direito à desconexão, ocorre mediante a exigência dos empregadores para que seus empregados estejam constantemente conectados para o atendimento de demandas laborais, independentemente da jornada de trabalho fixada.

Atualmente, conforme pontua a autora, é ainda crescente o número de trabalhadores em regime remoto em decorrência das facilidades encontradas para o estabelecimento de comunicação eficaz e em tempo real em qualquer parte do mundo a qualquer momento (FRANCO, 2015). Este cenário intensificou-se perante o contexto da pandemia do coronavírus, no qual os empregadores, dos mais diversos ramos do mercado de trabalho, foram obrigados a renunciar à exigência da presença física dos empregados para o exercício de suas atividades laborais.

Ao disciplinar a respeito dos limites da jornada laboral e o dano existencial resultante do desrespeito das previsões legislativas, Amauri Cesar Alves (2015) ressalta a importância da análise dos limites estabelecidos na Constituição de República de 1988 para a proteção do trabalhador, diante do prisma dos direitos fundamentais, e não a partir das leis infraconstitucionais. Para tanto, Alves trata da concepção da jornada de trabalho nos limites estabelecidos de 8 (oito) horas por dia e 44 (quarenta e quatro) horas semanais elencadas no art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988, frente a interpretação latente de que essa previsão apresentaria apenas o norte para o pagamento ordinário do trabalho explorado:

As normas constitucionais do art. 7º, XIII e XVI, deverão ser interpretadas em consonância com a ideia fundamental da República Brasileira consistente em valorização social do trabalho (Constituição da República, art. 1º, IV), bem como sempre em conformidade com o princípio basilar de dignidade da pessoa humana (Constituição da República, art. 1º, III). Assim, somente extraordinariamente pode haver exigência de jornada de trabalho superior a oito horas, devendo tal extrapolação de limites ser remunerada com acréscimo de adicional constitucional (ALVES, 2015, p. 167-168).

Contudo, no contexto do capitalismo tecnológico, o receio de ser excluído da capacidade de consumo e da rede laborativa, com o aumento das tecnologias do mundo globalizado, coaduna para que o trabalhador esteja a todo momento ligado ao trabalho, seja para buscar as maneiras de manter o emprego, ainda que em condições precárias.

Nesta perspectiva, opera-se a desumanização do trabalhador, na medida em que a vida desse passa a se resumir ao trabalho, com o gradativo abandono de seus projetos de vida, do lazer e do ócio.

Além disso, não se pode olvidar que a produtividade do mercado de trabalho atual é cada dia mais sufocante, não se permitindo o descanso de qualidade e o lazer por prazer. Hoje, principalmente com os novos meios de comunicação, vende-se a ideologia do trabalho a todo momento e da produção diária a qualquer custo.

Ademais, o risco constante que assola o trabalhador, principalmente no atual contexto da pandemia do coronavírus, em que o desemprego atinge índices astronômicos a tempos não alcançados no Brasil, colabora para que o trabalhador seja pressionado a aceitar violações aos seus direitos trabalhistas, desempenhando sobrejornadas exaustivas, sem a ausência do pleno descanso, prejudicando seus projetos de vida e o convívio social, o que viola o direito à desconexão do trabalho.

Nesse sentido, o direito à desconexão laboral efetiva os direitos fundamentais relacionados à existência humana digna do trabalhador, como o direito à saúde, à higiene, segurança no trabalho e repouso (FRANCO, 2015), que também são protegidos pelo direito às férias, intervalos intra e interjornadas, bem como o descanso semanal remunerado.

Com efeito, a legislação brasileira ao disciplinar os descansos obrigatórios, busca para além da segurança laboral, a garantia da saúde física, o pleno convívio familiar, as relações interpessoais e a execução de projetos de vida do trabalhador fora do ambiente laboral.

Contudo, como dito anteriormente, as diversas tecnologias implantadas no mercado de trabalho e na vida privada das trabalhadoras proporcionam a sua comunicação e localização em tempo real, ainda que fora da jornada ordinária de trabalho e, conseqüentemente, é causado um dano extrapatrimonial ao direito fundamental de descanso, denominado dano existencial.

A doutrina italiana foi pioneira no estudo do dano existencial. Os juristas italianos definiram o dano existencial como um prejuízo, físico ou psicológico, decorrente de um ato ilícito que impede a concretização das relações sociais do indivíduo para além do trabalho produtivo.

A partir disso, a Suprema Corte italiana, teve sua primeira jurisprudência firmada a respeito deste dano existencial ainda nos anos 2000, caracterizado pela ausência do trabalhador em seu convívio familiar e social, bem como a ofensa à sua dignidade. Assim,

caracterizava-o como um dano biológico ou à saúde do trabalhador, sendo aplicado “a qualquer lesão análoga de direitos igualmente fundamentais da pessoa” (SILVA, MACIEL, 2018).

Já no Brasil, a primeira posituação legal do dano existencial foi em 2017, com o advento da Reforma Trabalhista, no art. 223-A CLT. Tal disposição teve o intuito de limitar toda e qualquer espécie de dano imaterial ao gênero de danos extrapatrimoniais, para fins de exclusão da acumulação do dano existencial com o dano moral e estético, prejudicando a reparação dos trabalhadores.

Segundo Silva e Maciel (2018), o dano existencial, na perspectiva dos danos imateriais, teve potência a partir da Súmula 37 do STJ e Súmula 491 do STF quando as cortes brasileiras admitiram “a cumulação dos danos materiais e morais nos pedidos indenizatórios” (SILVA, MACIEL, 2018). Portanto, é importante explicitar a diferenciação que existe, ainda muitas vezes ignorada pelo sistema judiciário brasileiro, do dano existencial e dano moral.

O dano moral está diretamente ligado com os sentimentos do trabalhador, como à sua honra, pois relaciona-se com os direitos da personalidade e, portanto, manifesta-se de formas diferentes em cada indivíduo. Por sua vez, o dano existencial consiste, sumariamente, com o poder de realizar-se ou não nos seus projetos de vida, podendo ser provado de forma objetiva, diferentemente do dano moral (SILVA, MACIEL, 2018).

Assim, quando o empregado não possui o direito de desfrutar de seus momentos de descanso, de convívio social e cultural, configura-se um dano existencial ao seu ser, na medida em que resta frustrado o seu projeto de vida e a sua liberdade, violando-se o direito ao não trabalho e ao lazer (SILVA, MACIEL, 2018).

Embora o dano moral e existencial, espécies da categoria dano extrapatrimonial, possam derivar do mesmo ato ilícito do empregador, estes devem ser distinguidos em razão de ocasionarem diferentes lesões aos indivíduos, possuindo distintos fundamentos que os caracterizam: “o dano moral é subjetivo, o existencial é objetivo” (FRANCO, 2015). Assim, o dano existencial não está vinculado às emoções, mas ao projeto de vida e à autodeterminação do indivíduo que restou frustrada, obrigando a se readaptar a uma nova realidade (FRANCO, 2015). Neste sentido, decidiu o Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. PRESTAÇÃO EXCESSIVA, CONTÍNUA E DESARRAZOADA DE HORAS EXTRAS. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA

126/TST. (...)Na hipótese, o Tribunal Regional, atendendo aos fatos e às circunstâncias constantes dos autos, concluiu pela existência de jornada excessiva, a ponto de impedir o convívio familiar e social do Autor, deferindo-lhe o pleito reparatório. Logo, configurada essa situação no caso dos autos, mantém-se a indenização por dano existencial reconhecido pelo Tribunal Regional do Trabalho. De outra face, decidida a matéria com base no conjunto probatório produzido nos autos, o processamento do recurso de revista fica obstado, por depender do reexame de fatos e provas (Súmula 126/TST). Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido (Ag-RR-1139-80.2017.5.17.0005, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 13.9.19).

Desta forma, consoante compreendido pela doutrina e jurisprudência, o dano existencial na seara trabalhista do direito ao não trabalho, não se caracteriza na mera exigência de jornadas em sobrelabor excessivas, pois estas, apesar de ilícitas possuem a sua penalidade bem definida no ordenamento jurídico, mas consiste no ato ilícito que priva o trabalhador de sua autorrealização e do convívio familiar-social.

A partir destas colocações, como o objeto de estudo deste trabalho, o conceito do dano existencial compreende-se em um episódio negativo, decorrente de um ato ilícito único ou sucessivo, que fere a autodeterminação da trabalhadora, bem como a possibilidade de realização plena dos planos de vida, com o respeito ao convívio social e afetivo (FRANCO, 2015).

Do mesmo modo, o dano existencial não necessariamente causa um prejuízo econômico à lesada, pois ainda que não realize os planos e projetos de vida, ainda há o direito ao planejamento e às possibilidades de concretização dos seus sonhos que, apenas são perfeitamente garantidos, a partir do desligamento pleno do trabalho (FRANCO, 2015).

Logo, para o direito do trabalho, o dano existencial resultante da violação ao direito à desconexão possui um nexo de causalidade entre a conduta patronal e a lesão sofrida pela trabalhadora que se vê impossibilitada de manter seus projetos e convívios sociais nas suas escolhas pessoais por extensas jornadas de trabalho e demandas excessivas da atividade laboral.

Entretanto, ressalta-se, novamente, que o dano existencial não comporta apenas a não concessão das férias ou a exigência demasiada de horas extraordinárias, mas caso a privação ao direito de desconexão ocasione fissuras aos planos pessoais do trabalhador, estaria caracterizado o dano existencial (FRANCO, 2015).

Não obstante, quando adentramos no âmago das relações empregatícias e familiares na vivência da mulher empregada, é possível verificar estritamente a existência

do dano existencial interligado com a divisão sexual do trabalho, pois, com o advento das revoluções do mercado de trabalho, as trabalhadoras ocupam cada vez mais o processo laborativo-produtivo, apesar de não se afastarem das amarras do dever de cuidado e doméstico decorrente do trabalho reprodutivo gratuito.

Na pandemia do coronavírus, em decorrência das medidas de segurança, houve a inserção do teletrabalho nas residências das trabalhadoras. Mulheres, que anteriormente se deslocavam para o estabelecimento do empregador, ficaram constantemente conectadas ao exercício do trabalho produtivos e reprodutivo gratuito, o que configura a violação do direito ao não-trabalho em todas as dimensões do ser.

Portanto, apesar do não reconhecimento jurídico na esfera reprodutiva, o direito à desconexão laboral das mulheres em teletrabalho foi sistematicamente violado na pandemia, o que as deixou constantemente cansadas e esgotadas. Consequentemente, verifica-se a ocorrência do dano existencial, posto que tais mulheres se encontram privadas do autodesenvolvimento em seus projetos pessoais para além das suas atividades laborais e reprodutivas gratuitas, restando frustrado, a partir disso, seus direitos fundamentais, como será analisado a seguir.

5 TRANSFORMAÇÕES DA COVID-19.

No dia 11 de março de 2020, a Covid-19 foi caracterizada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma pandemia. A partir do alerta, o Ministério da Saúde sob o comando do ex-ministro Luiz Henrique Mandetta, editou medidas para o combate do vírus no país por meio da Portaria 365/2020 (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

Entre as medidas adotadas destaca-se o *lockdown* para a contenção da propagação do vírus, que manteve em funcionamento presencial apenas as atividades essenciais como hospitais, farmácias e supermercados. Lado outro, as atividades não essenciais à manutenção da sobrevivência, permaneceriam impedidas de realizar atendimentos ao público, sendo aconselhável apenas o funcionamento remoto sob o regime de *home office*.

Com vistas a implementar um modelo de teletrabalho que não onerasse demasiadamente o empregador, bem como possibilitasse a implementação de medidas hábeis ao contexto pandêmico, o Governo Federal publicou a Medida Provisória nº 927/2020, adaptando o desenvolvimento das atividades laborais durante o estado de calamidade pública (FERREIRA, RODRIGUES, 2021).

Por conseguinte, a MP 927/2020 possibilitou a implantação do regime de teletrabalho sem os requisitos legais previstos na CLT, como o mútuo consentimento e a necessidade de alteração do contrato de trabalho, para que fosse possível a sua adoção sem grandes burocracias e exigências de direitos trabalhistas (FERREIRA, RODRIGUES, 2021).

Neste sentido, a alteração mais impactante para o direito à desconexão, já mencionada neste trabalho, foi a possibilidade de não ser considerado como tempo à disposição o período em que o empregado se mantém conectado aos mecanismos de trabalho ainda que ultrapassando a jornada ordinária, salvo previsão em acordos coletivos ou individuais (FERREIRA, RODRIGUES, 2021).

Logo, a pandemia e a instalação do *home office* estimulou a reorganização das atividades laborais anteriormente realizadas em ambiente diverso ao doméstico para dentro das casas da população. Afinal, os estudantes passaram a ter suas atividades escolares desenvolvidas em sistema remoto, da mesma maneira que as atividades físicas, lazer e trabalho produtivo dividiram o espaço-casa com as atividades de cuidado doméstico e humano durante o isolamento social (LE MOS, BARBOSA, MONZATO, 2020).

Consequentemente, durante a pandemia, o trabalho reprodutivo gratuito passou a dividir o espaço com o trabalho produtivo e, até mesmo, o *homeschooling*, gerando para muitas mulheres a exaustão completa na conciliação dos seus deveres de cuidar e produzir economicamente (MOREIRA, ALVES, OLIVEIRA, NATIVIDADE, 2020).

Importa ressaltar que, mesmo sendo o trabalho reprodutivo gratuito exercido quase exclusivamente pelas mulheres, a pandemia não teve os mesmos impactos para todas elas. Muitas não puderam desenvolver suas atividades laborais em regime de *home office*, seja em virtude do trabalho informal ou da natureza das atividades desenvolvidas, porém a sua família permaneceu no ambiente doméstico demandando todo o dever de cuidado (MOREIRA, ALVES, OLIVEIRA, NATIVIDADE, 2020).

Neste cenário, as mães foram ainda mais prejudicadas, tendo em vista que 90,1% (noventa vírgula um por cento) das escolas permaneceram fechadas no ano de 2020 (FADC, 2021), demandando dessas mulheres o acompanhamento das atividades educacionais e acompanhamento diário do desenvolvimento dos filhos (GUIMARÃES, DAOU, 2021).

A corroborar com o exposto, o estudo desenvolvido por Ana Heloísa, Alane de Oliveira e Priscila Pinheiro (2020), demonstra que as mulheres que mais relataram dificuldade para a conciliação do conflito trabalho-família, com o regime de *home office* durante a pandemia da Covid-19, são mães com filhos pequenos, justificado no fechamento das escolas, creches e dispensa das empregadas domésticas e babás, para aquelas que podiam contar com esse apoio (LE MOS, BARBOSA, MONZATO, 2020).

É importante destacar que um dos fatores que contribuíram substancialmente para acentuar a sobrecarga de trabalho das mulheres foi o fechamento de creches e escolas, de modos que os filhos passaram a ficar o tempo integral em casa, demandando atenção quase que exclusivamente das mães, inclusive no acompanhamento de atividades educacionais diárias, além dos cuidados dispensados aos idosos e aos que são acometidos pelo covid-19 e que recebem o tratamento em casa (GUIMARÃES, DAOU, 2021, p. 127).

Ademais, partindo-se para uma análise do recorte de gênero e raça, insta sempre lembrar também que a atribuição do trabalho reprodutivo, ainda que atribuído majoritariamente a todas as mulheres, não possui reflexos homogêneos para todas elas, vez que as mulheres negras não possuem as mesmas condições das mulheres brancas e privilegiadas (GUIMARÃES, DAOU, 2021).

Assim, mulheres negras, em sua maioria, são as responsáveis pelo trabalho reprodutivo remunerado e precário, nas casas de suas empregadoras, assim como pelo seu

próprio dever de cuidar do seu lar e de sua família, de forma gratuita, sendo triplamente demandadas para as atividades de cuidar (GUIMARÃES, DAOU, 2021).

Entretanto, no Brasil, os trabalhos reprodutivos em famílias de classe alta e de classe média seguem sendo realizados majoritariamente por empregadas domésticas negras, ao passo que, na classe proletária, ele é produzido principalmente por mulheres (das mais variadas raças) (GUIMARÃES, DAOU, 2021, p. 122).

Sandra Sueley e Saada Zouhair (2021) retratam que este cenário é reflexo de anos de escravidão e da tardia abolição formal, sem a devida reparação jurídica-econômica e social. Portanto, trata-se de um reflexo da colonização e exploração europeia. Com fincas neste cenário, as mulheres negras se viram obrigadas a atender as demandas domésticas, e, de escravizadas, passaram a ser trabalhadoras sem garantias mínimas e direitos básicos à dignidade da pessoa humana.

Quanto a esse ponto, salienta-se que apenas com a Constituição de 1988, as empregadas domésticas tiveram os direitos fundamentais e sociais do trabalho minimamente reconhecidos, sendo que seus direitos à jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, horas extras e, por consequência à desconexão laborativa, foram previstos meramente na PEC nº 72/2013 (GUIMARÃES, DAOU, 2021). No entanto, a plena regulamentação do trabalho doméstico remunerado somente ocorreu no governo da Ex-Presidenta Dilma Rousseff, com a promulgação da Lei Complementar 150/2015 (BRASIL, 2015).

A precarização e exploração do trabalho da mulher negra, durante a pandemia da Covid-19, ocasionou um fenômeno da interrupção dos contratos de trabalho das empregadas domésticas dispensadas em massa (GUIMARÃES, DAOU, 2021).

A Carta de Conjuntura do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2020), aponta que a maioria absoluta dos trabalhadores em regime de teletrabalho na pandemia eram mulheres, mas que apenas 34,3% (trinta e quatro vírgula três por cento) de todos os trabalhadores eram pardos e pretos.

Nessa esteira, uma pesquisa divulgada pela Rede Pesquisa Solidária (JORNAL DA USP, 2021) demonstrou que, em virtude das desigualdades de raça e gênero, as mulheres negras na base do mercado de trabalho tiveram o maior índice de mortalidade pela Covid-19, assim como foi retratado pelo Instituto Locomotiva, que 11% (onze por cento) da população brasileira que empregava serviços domésticos, manteve as

empregadas exercendo suas atividades laborais normalmente (GUIMARÃES, DAOU, 2021).

Fatalmente, o Relatório final da CPI da Pandemia, realizado pelo Senado Federal, demonstra que a população em geral que mais foi vítima da Covid-19, em termos de mortalidade, desemprego e economia, foram negros e pardos.

Inobstante esse cenário da desigualdade de racial no gênero feminino, insta salientar a importância de questionar o ambiente doméstico, “a casa”, que carrega consigo a noção romantizada de harmonia e cuidado, sob duas perspectivas feministas, durante a pandemia da Covid-19: a violência doméstica, que mata diariamente milhares de mulheres, e a carga do trabalho doméstico gratuito (MOREIRA, ALVES, OLIVEIRA, NATIVIDADE, 2020).

Em relação à violência doméstica, o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2021) publicou estudo levantado pelo Datafolha em que 1 a 4 mulheres, a partir dos 16 anos, registraram ter sofrido algum tipo de violência doméstica durante o primeiro ano da pandemia, representando um contingente de 17 milhões de mulheres violentadas, sendo que 5 a cada 10 pessoas que participaram do estudo relataram ter visto uma mulher sofrer violência, neste mesmo período, em seu bairro ou comunidade.

O perfil desenhado pela pesquisa demonstra que quanto mais jovem a mulher, maior foi o índice de violência, bem como o panorama racial e econômico é marcado por 28,3% (vinte e oito vírgula três por cento) de mulheres negras sofreram violência doméstica contra 24,6% (vinte e quatro vírgula seis por cento) das pardas e 23,5% (vinte e três vírgula cinco por cento) de mulheres brancas, sendo que 61,8% (sessenta e um vírgula oito por cento) das mulheres que relataram a violência afirmaram ter ocorrido a redução da renda familiar (FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA, 2021).

Nesse sentido, a PNAD Contínua aponta que no segundo semestre de 2020, o índice de desemprego alcançava 14,9% (catorze vírgula nove por cento) das mulheres e 12% (doze por cento) de homens desocupados no país (IBGE). Já no segundo semestre de 2021, quando era possível verificar os avanços no retorno das atividades presenciais, apesar da taxa global de desemprego no Brasil ter recuado para 11,1% (onze vírgula um por cento), as mulheres ainda representavam 13,9% (treze vírgula nove por cento) contra 9% (nove por cento) dos homens desocupados (G1, 2022).

Quanto ao desenvolvimento e conciliação da mulher de seus triplos papéis, a pandemia do coronavírus escancarou as desigualdades existentes na divisão sexual e racial do trabalho reprodutivo gratuito. Além disso, a pandemia não permitiu um

planejamento prévio para a organização da casa como um local do trabalho produtivo, gerando às mulheres a cobrança simultânea de uma sobrejornada desgastante, entre o trabalho reprodutivo gratuito e o produtivo (GUIMARÃES, DAOU, 2021).

Assim, para as mulheres que trabalham no setor produtivo de atividades não essenciais, pesquisas têm comprovado as desigualdades sexuais nas divisões das tarefas reprodutivas gratuitas, demonstrando a sobrecarga feminina na conciliação do seu trabalho em regime de *home office* e as atividades domésticas.

Conforme apontam Daou e Guimarães (2021), mesmo para as mulheres que possuíam condições para o exercício da modalidade *home office* com maiores estruturas no ambiente doméstico, a pandemia evidenciou a necessidade e a exaustão da conciliação do trabalho remunerado e produtivo com o trabalho gratuito e reprodutivo.

Os reflexos dessa exaustão feminina podem ser verificados na pesquisa desenvolvida pela Dados: Revista de Ciências Sociais, elaborado por Maria Rangel e Luiz Augusto (2020), que demonstra uma redução drástica nas submissões de pesquisas acadêmicas de mulheres. No início do ano de 2020, as mulheres eram responsáveis por 40% (quarenta por cento) das submissões de trabalhos acadêmicos à revista. Contudo, no primeiro trimestre este índice caiu para 28% (vinte e oito por cento), ainda que produções em coautoria de mulheres, enquanto para as mulheres que produzem seus estudos sozinhas, a taxa caiu de 37% (trinta e sete por cento) para 13% (treze por cento) no mesmo período.

O que se verifica com os recentes estudos é que a pandemia não permitiu uma redução da produtividade, mas sim a exigência de maior lucro, pois acreditava-se ser o *home office* um ambiente mais propício à produção, uma vez que a trabalhadora não necessitaria mais se desgastar em transportes públicos para o deslocamento casa-trabalho, bem como estaria inserida, hipoteticamente, em um ambiente sem distrações com colegas de trabalho (GUIMARÃES, DAOU, 2021).

Contudo, percebe-se que as tecnologias disponíveis para a produção em *home office* colocam as mulheres em constante sensação de sobreaviso, bem como permitem longas jornadas, impedindo a limitação entre a sua vida privada e laborativa da trabalhadora (GUIMARÃES, DAOU, 2021).

Ademais, os direitos trabalhistas sofreram grande desmonte, principalmente no que concerne ao direito à desconexão (GUIMARÃES, DAOU, 2021), como dito anteriormente, a MP n. 927/2020, sucedida pela MP n. 1.108/2022, permitiu a conexão

da trabalhadora aos mecanismos tecnológicos do teletrabalho a qualquer tempo, sem a contraprestação do empregador.

Nesse sentido, segundo o estudo realizado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2021) houve um aumento acentuado nos relatos do estresse entre a população brasileira, sendo que 50,9% (cinquenta vírgula nove por cento) das mulheres descreveram estarem mais estressadas contra 37,2% (trinta e sete vírgula dois por cento) dos homens.

Estes estudos demonstram a dificuldade que a pandemia apresentou para as mulheres na limitação do tempo à disposição para o seu trabalho produtivo e reprodutivo gratuito. Por conseguinte, há uma desumanização da trabalhadora que não consegue mais se desenvolver em aspectos pessoais, dado que o seu dispêndio diário se resume ao trabalho, produtivo e reprodutivo gratuito, para a satisfação do seu empregador e família.

Em razão disso, passa a ser impossibilitada de se manifestar e de colocar em prática seus projetos de vida, estando constantemente cansada para a sua verdadeira autorrealização, vivenciando o estereótipo social de que toda mulher estaria plenamente realizada apenas com a possibilidade de cuidar de seu lar, filhos e de uma união conjugal.

Este cenário representa um imenso dano existencial à mulher, na condição de mãe, mulher e trabalhadora, na medida em que se encontra reduzida a servir e conciliar seu trabalho produtivo e reprodutivo gratuito, sem direito à desconexão.

Segundo Silvana Souza e Adriana de Fátima (2020), para que fosse possível a desconexão da mulher na relação empregatícia, durante a pandemia do coronavírus, com fins ao princípio da colaboração que rege o contrato de trabalho, o ideal seria o controle do tempo despendido no exercício de suas atividades laborais, atentando-se para o limite diário e semanal previsto na Constituição Federal, ainda que não haja o controle por parte do empregador.

Quanto às atividade reprodutivas gratuitas, sugere-se o reconhecimento jurídico deste trabalho, para fins de compensação econômica ou previdenciária, no intuito de auxiliar na limitação do tempo à disposição dos cuidados com seus familiares e com a casa, nunca perdendo de vista o cômputo do tempo em que ela deve se dedicar a si mesma, ao lazer, ao desenvolvimento dos seus projetos pessoais e, principalmente, na plena desconexão de suas demandas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o advento da pandemia do coronavírus, as atividades não essenciais passaram a ser desenvolvidas no ambiente doméstico, local em que as mulheres são historicamente responsáveis pelos cuidados com a casa e com as pessoas que ali convivem.

O teletrabalho durante a pandemia do coronavírus pode representar uma redução do tempo gasto com deslocamento entre casa e trabalho e do tempo perdido com demais distrações no ambiente patronal. Porém, para as mulheres que são as responsáveis pelas atividades domésticas gratuitas, este mesmo período pode ser representado, na realidade, como um obstáculo na conciliação de suas atividades produtivas e reprodutivas.

Neste sentido, a pandemia deu maior visibilidade para o sistema desigual da divisão sexual-racial do trabalho, que obriga a mulher a conciliar suas triplas jornadas nas quais se dedica ao cuidado dos outros. Seja no desenvolvimento produtivo para os empregadores, seja para os cuidados da sua família e sua casa, a desigualdade de gênero e de raça valida e perpetua a não-igualdade de participação e reconhecimento das mulheres no mercado de trabalho, na política e na divisão do trabalho reprodutivo (GUIMARÃES, DAOU, 2021).

Quando analisado do ponto de vista do trabalho produtivo, estudos comprovam que as mulheres relataram estarem mais cansadas, principalmente, aquelas que possuem filhos menores de idade, em razão dos fechamentos das escolas e creches, atreladas à expansão das demandas laborativas da sua relação de emprego, consubstanciada na constante disposição temporal à empresa, devido às facilidades dos meios de comunicação.

Quanto ao trabalho reprodutivo gratuito, não reconhecido pelo Direito pátrio, a pandemia reinsere a mulher em seu ambiente doméstico, local em que também desenvolverá suas atividades produtivas, em conjunto com seus familiares que dividem o espaço-casa para o isolamento social, em uma jornada laboral produtiva-reprodutiva infinita.

Nesse sentido, apesar todas as mulheres estarem inseridas na opressão das relações sociais de gênero (FALQUET, 2016), é possível verificar que a pandemia apresentou reflexos diferentes baseado em contextos de raça e classe. Afinal, a mulher privilegiada em termos de raça e classe, que podia delegar seu trabalho reprodutivo gratuito a outra mulher negra e periférica, retorna às atividades do seu núcleo familiar e encontra-se integralmente demandada das suas atividades produtivas e reprodutivas gratuitas.

Desta forma, para aquelas que possuem a possibilidade de realizar suas atividades em regime de *home office*, a pandemia apresenta a sobrecarga da conciliação do trabalho reprodutivo gratuito. Contudo, para as mulheres negras e periféricas, além da grave crise sanitária, a pandemia do coronavírus agravou a situação dos trabalhos informais e precários, bem como ocasionou um maior número de mortes, desempregos e violência doméstica.

É imperioso concluir que a pandemia do coronavírus desenvolveu nas mulheres um estado de exaustão completa pela ausência de desconexão, tanto do seu trabalho produtivo como também do reprodutivo gratuito.

Para a plena desconexão da mulher na relação empregatícia, durante a pandemia do coronavírus, o anseio estaria no controle do tempo despendido no exercício de suas atividades laborais como o limite diário e semanal previsto na Constituição Federal, ainda que não haja o controle por parte do empregador (MANDALOZZO, CAMPANOLI 2020).

Quanto às atividades reprodutivas gratuitas, deve-se atentar para a limitação do tempo à disposição dos cuidados com seus familiares e com a casa, computando o tempo em que ela deve se dedicar ao desenvolvimento dos seus projetos pessoais e, principalmente, à plena desconexão de suas demandas.

Além disso, a inclusão e divisão mais igualitária das atividades domésticas, entre os membros da família que convivem no mesmo ambiente doméstico, representa uma medida necessária para a atualidade. Desta feita, ainda que caótico à condição feminina, conforme defende Daou e Guimarães (2021), a pandemia não deve ser vista apenas como um cenário absolutamente negativo às desigualdades de gênero, mas como o ensejo para discussões mais profundas da necessidade de alteração da divisão sexual do trabalho produtivo e, principalmente, do reprodutivo gratuito.

Portanto, tendo em vista que o trabalho reprodutivo gratuito é necessário à manutenção da vida humana, este precisa ser valorizado e reconhecido juridicamente, para que seja possível afastar a desigualdade de gênero e raça sustentada pelo capitalismo, uma vez que os lucros do capital são, na realidade, interdependentes do trabalho reprodutivo gratuito realizado pelas mulheres, especialmente as negras e periféricas (GUIMARÃES, DAOU, 2021).

Por conseguinte, a partir da valorização do dispêndio feminino no trabalho produtivo e reprodutivo gratuito, buscando a extinção da precarização e da divisão por gênero do trabalho, é possível vislumbrar o pleno descanso laborativo das mulheres e o desenvolvimento dos projetos de vida para além das esferas familiares e empregatícias.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. *Covid-19: veja como cada estado determina o distanciamento social 2020*. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-04/covid-19-veja-como-cada-estado-determina-o-distanciamento-social>>. Acesso em 2 maio de 2022.

AGÊNCIA BRASIL. IBGE. *Mulher tem peso importante no chamado “trabalho invisível.”* 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/ibge-mulher-tem-peso-importante-no-chamado-trabalho-invisivel>>. Acesso em 5 maio de 2022.

AGÊNCIA BRASIL. *Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia* 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>>. Acesso em 2 maio de 2022.

ALMEIDA, A. E., & SEVERO, V. S. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. São Paulo: LTr. 2016.

ALVES, A. E. S. Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família. *Trabalho, Educação e Saúde [online]*. v. 11, n. 2, 2013.

ALVES, A. C. *Manual de direito do trabalho: introdução ao direito do trabalho, relação e contrato de emprego*, v. 1. Ed. RTM. Belo Horizonte, 2021.

ALVES, A. C. Limite constitucional de jornada, dano existencial e trabalho escravo. *Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas*, v. 31, 153-186, 2015.

BENGOA, C. C.. La paradoja del cuidado: necesario pero invisible. *Revista de Economía Crítica*, 39-64, 2005.

BENGOA, C. C.. Sostenibilidad de la vida y ceguera patriarcal. Una reflexión necesaria. *Revista Internacional de Estudios Feministas*, 34-57, 2016.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: maio de 2022.

BRASIL. *Lei Complementar 150/2015*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em: maio de 2022.

BRASIL. *Medida Provisória nº 1.108 de 25 de março de 2022*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm#art6
Acesso em: maio de 2022.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2018.

CANDIDO, Marcia Rangel; CAMPOS, Luiz Augusto. *Pandemia reduz submissões de artigos acadêmicos assinados por mulheres*. DADOS, 2020. Disponível em: <<http://dados.iesp.uerj.br/pandemia-reduz-submissoes-de-mulheres/>> . Acesso em 3 maio de 2022.

CONCEIÇÃO, C. & MONTEIRO, S.. Pandemia pode interromper cinco décadas de evolução da participação das mulheres no mercado de trabalho. *Conjuntura Econômica*. FGV IBRE. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/blog-da-conjuntura-economica/artigos/pandemia-pode-interromper-cinco-decadas-de-evolucao-da>. Acesso em 7 maio de 2022.

COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E CARIBE (CEPAL). *A pandemia da COVID-19 gerou um retrocesso de mais de uma década nos níveis de participação no mercado de trabalho das mulheres na região*, 2021. Disponível em: <https://www.cepal.org/pt-br/comunicados/pandemia-covid-19-gerou-retrocesso-mais-COVID%2D19%20N%E2%81%B0%209%3A%20A>. Acesso em: maio de 2022.

CRENSHAW, Kimberlè Williams. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. Salvador, *Revista Estudos Feministas*, nº1, 2002.

DALLA COSTA, Maria Rosa. Salario al lavoro domestico: strategia internazionale femminista In: DALLA COSTA, Maria Rosa, JAMES, Selma. *Potere femminile e sovversione sociale*. Padova: Marsilio, 1975.

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2020.

FALQUET, J. Transformações Neoliberais do Trabalho das Mulheres. In: A. d. Abreu, H. Hirata, & M. R. Lombardi, *Gênero e trabalho na Brasil e na França*. p 37-46. Boitempo, 2016.

FEDERICI, Silvia. *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. São Paulo: Elefante, 2018.

FERREIRA, V. R. & RODRIGUES, K. N. Os impactos psicossociais da utilização do teletrabalho durante a pandemia no trabalho da mulher. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*. Cuiabá. V. 7, n. 12, p. 113-136, 2021.

FRANCO, A. B. Dano Existencial: a especificidade do instituto desvelado a partir da violação ao direito de desconexão do emprego. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, p. 72-88, 2015.

FORÚM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. *Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil*, 3ª edição, 2021. Disponível em: <<https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/06/relatorio-visivel-e-invisivel-3ed-2021-v3.pdf>>. Acesso em 3 maio de 2022

GUIMARÃES, S. S. M. L & DAOU, S. Z. Divisão sexual do trabalho reprodutivo e as assimetria de gênero na pandemia da covid-19. Salvador: *Revista Direito e Sexualidade* v. 2, n. 1, p. 110-133, 2021.

G1. *Mulheres são a maioria dos desempregados; 45,7% das que têm idade de trabalhar estão ocupadas*, 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-sao-a-maioria-dos-desempregados-457percent-das-que-tem-idade-de-trabalhar-estao-ocupadas.ghtml>> . Acesso em 8 maio de 2022

HIRATA, H., & KERGOAT, D. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. *Caderno de Pesquisas*, 37 (132), p. 585-609, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO DAS FAMÍLIAS (IBDFAM). *Cuidado materno é trabalho com direito a aposentadoria na Argentina*; especialista compara situação brasileira, 2021. Disponível em: <<https://ibdfam.org.br/noticias/8738>>. Acesso em maio 9 de 2022.

JORNAL DA USP. *No Brasil, mulheres negras têm maior mortalidade por covid que qualquer grupo na base do mercado de trabalho*, 2021. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/ciencias/mulheres-negras-tem-maior-mortalidade-por-covid-19-do-que-restante-da-populacao/>> Acesso em 9 maio de 2022.

LEMOS, A. H. C., BARBOSA, A. O. & MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *RAE: Revista de Administração de Empresas*. FGV EAESP. São Paulo. V. 60, n. 6, p. 388-399 2020.

LUGONES, Maria. *A colonialidade e o gênero*, 2020. Disponível em: <<https://bazardotempo.com.br/colonialidade-e-genero-por-maria-lugones-2/>>. Acesso em 8 maio 2022.

MAIOR, J. L. S. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, 296-313, Jul./Dez de 2003.

MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima. A mulher trabalhadora em teletrabalho domiciliar: desafios para o exercício do direito a desconexão em tempos de pandemia. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 9, n. 89, p. 28-34, 2020. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/180010>> . Acesso em 9 maio de 2022

MOREIRA, L. E. *et al.* Mulheres em tempos de pandemia: um ensaio teórico-político sobre a casa e a guerra. *Psicologia & Sociedade*, 2020, v. 32. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1807-0310/2020v32240246>>. ISSN 1807-0310. Acesso em 9 maio de 2022.

OXFAM INTERNATIONAL. *Tempo de cuidar: O trabalho não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade*, 2020.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidad do poder, eurocentrismo e América Latina. In LANDER, Eduardo (org.). *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais*. Perspectivas latino-americanas. Buenos Aires: CLACSO, 2005.

REDE BRASIL ATUAL (RBA): *Cuidado materno é reconhecido como trabalho e contará tempo para aposentadoria na Argentina*, 2021. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/2021/07/cuidado-materno-e-reconhecido-como-trabalho-e-contara-tempo-para-aposentadoria-na-argentina/>. Acesso em 7 maio de 2022.

SANTORO, Gabriel. *Sem assegurar 'direito à desconexão', MP acelera afastamentos pela síndrome de burnout*. 2022. Disponível em <https://olhardigital.com.br/2022/05/03/colunistas/mp-sindrome-burnout/#:~:text=75%2DB%2C%20%2CA75%2CBA%2C,n%3%A3o%20constitui%20tempo%20%2C%3A0%20disposi%3%A7%3C%3A3o%2C> Acesso em 10 jun. 2022.

SCALZILLI, R. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. Belo Horizonte: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Ed. Especial, t. II, p. 643-664, 2020.

SEGATO, Rita Laura. Gênero e colonialidade: em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial. *E-cadernos CES [Online]*, 18 | 2012.

SENADO NOTÍCIAS: *Mães poderão se aposentar com tempo menor de contribuição*, prevê projeto, 2022, Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/audios/2022/03/maes-poderao-se-aposentar-com-tempo-menor-de-contribuicao-preve-projeto>. Acesso em 7 maio de 2022

SILVA, A. A., & MACIEL, M. N. Metamorfose do mundo do trabalho e o dano existencial: o direito à desconexão do trabalho. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*. n° 117. Belo Horizonte. jun/dez. 2018. p. 13-53, 117, 13-53, 2018.

SOUZA, Jessé. *A tolice da inteligência brasileira ou como o país se deixa manipular pela elite*. São Paulo: Leya, 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Ag-RR-1139-80.2017.5.17.0005*, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 13.9.19, 2019.