



ESCOLA DA MAGISTRATURA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

O TELETRABALHO DA MULHER EM *HOME OFFICE*: AVANÇO OU RETROCESSO?

Ana Paula Rocha da Silva

Rio de Janeiro

2022

ANA PAULA ROCHA DA SILVA

O TELETRABALHO DA MULHER EM *HOME OFFICE*: AVANÇO OU RETROCESSO?

Artigo científico apresentado como exigência para conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Gênero e Direito da Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro.

Orientadores:

Professor Lucas Tramontano de Macedo

Professor Rafael Mario Iorio Filho

Rio de Janeiro

2022

## O TELETRABALHO DA MULHER EM *HOME OFFICE*: AVANÇO OU RETROCESSO?

Ana Paula Rocha da Silva

Graduada pela Faculdade de Direito da UFRJ. Serventuária do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro.

**Resumo:** O teletrabalho consiste na prestação de serviços à distância fazendo uso de tecnologias de informação e de comunicação (TIC). Esta modalidade ganhou relevância no país com o advento da pandemia causada pela Covid-19, onde muitos trabalhadores e trabalhadoras – do setor privado e público – viram-se obrigados a laborar de forma remota em suas residências para evitarem aglomeração. No entanto, esta espécie acabou demonstrando a enorme diferença encontrada entre homens e mulheres em virtude das desigualdades de gênero institucionalizadas na sociedade. Apesar dos avanços das mulheres no mercado de trabalho, na educação e no tocante ao ganho em direitos e proteção, ainda encontram dificuldades em conciliar sua tripla jornada – trabalho/cuidados de casa/estudo – ao contrário dos seus parceiros, que em geral, são mais poupados quando atuam em *home office*. Esta nova forma de trabalho acaba gerando adoecimentos físicos e mentais principalmente nas mulheres mais idosas que são a maioria a executarem o trabalho de cuidadoras. O presente estudo apresenta contribuições teóricas visando aprofundar e aprimorar o teletrabalho e as diferenças de gênero encontrada nesta modalidade, visto que ainda há divergências sexuais que permanecem enraizadas, engessando a ascensão das mulheres em igualdade com os homens.

**Palavras-chave** – Direitos Humanos. Teletrabalho da Mulher. *Home Office*.

**Sumário** – Introdução. 1. O trabalho da mulher: conquistas e ocupação de novos espaços. 2. O teletrabalho e as novas relações laborais sob a perspectiva de gênero. 3. O *home office* da mulher: acúmulo entre o trabalho formal e o papel de cuidado. Conclusão. Referências.

### INTRODUÇÃO

A presente pesquisa científica discute se houve avanços ou retrocessos para a mulher na divisão sexual do trabalho quando este é realizado em *home office*.

O teletrabalho consiste em uma modalidade laboral de prestação de serviços a distância utilizando-se de tecnologias de informação e de comunicação (TIC). Foi regulamentado e disciplinado pela reforma trabalhista de 2017 e sua definição encontra-se na CLT.

Entretanto sua utilização no Brasil ganhou relevante expansão com o advento da pandemia causada pela Covid-19 no início do ano de 2020, tornando-se de suma importância para a economia do país e na garantia dos empregos em meio ao fechamento das cidades.

O *home office*, espécie de teletrabalho, adquiriu status de notoriedade neste cenário pandêmico, visto que as pessoas não podiam mais sair às ruas para evitar aglomerações e uma possível contaminação pelo vírus.

A princípio esta espécie de trabalho remoto apresentou-se como a “salvação” da economia e dos trabalhadores, que não correriam o risco de perder seus empregos, mas a história pode não ser tão positiva quanto parece.

Isso porque, além dos aspectos positivos alardeados – como a redução de custos, de engarrafamentos, da poluição ocasionada por menos veículos nas ruas e de diminuição de aglomerações - há também os negativos, principalmente para as mulheres.

Portando, discutir a questão de gênero no âmbito das relações trabalhistas, principalmente nesta nova realidade de trabalho, faz-se relevante para a derrubada de culturas machistas e institucionalmente aceitas que tratam a mulher como uma mera cuidadora da casa, dos filhos, do marido e dos idosos da família, sendo preteridas em posições de chefia e de melhores salários.

O objetivo da pesquisa é discutir a diferença observada no trabalho em *home office* entre homens e mulheres, onde aqueles continuam tendo privilégios na execução de suas tarefas laborais, em contraste com a mulheres que se encontram mais assoberbadas devido ao acúmulo de funções de protetoras do lar, da família e de sua carreira profissional, num ambiente onde as tarefas são pouco ou mal divididas com seus parceiros.

No primeiro capítulo é analisado até que ponto as lutas pela igualdade de direitos da mulher no mercado de trabalho avançaram ao longo dos anos e considerando o cenário atual.

O segundo capítulo busca comprovar que as diferenças de gênero ainda persistem como um atraso ao desenvolvimento da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, principalmente na modalidade de *home office*.

E, no terceiro capítulo, é verificada a necessidade de uma mudança política e social, educando homens e mulheres sobre a importância da equidade de gênero em todos os aspectos, mas, principalmente, tendo em vista a maior efetividade dos direitos da mulher no mercado de trabalho promovendo uma mudança de paradigma e pensamento em relação ao seu papel na sociedade.

A pesquisa faz uso da abordagem qualitativa para analisar os efeitos do trabalho em *home office* na vida das mulheres, tendo como pano de fundo a divisão sexual do trabalho, com objetivo explicativo, pois visa apurar as causas decorrentes da questão apresentada.

A hipótese será verificada na prática, por meio de pesquisa bibliográfica e documental referente ao assunto abordado, feita em livros adquiridos em livrarias, bibliotecas, além de artigos e jurisprudências obtidos em acervos digitais na internet.

## 1.O TRABALHO DA MULHER: CONQUISTAS E OCUPAÇÃO DE NOVOS ESPAÇOS

A mulher na sociedade é tratada como um sujeito de direitos inferior em relação ao homem, devendo-lhe obediência em virtude de seu sexo biológico. Essa condição de inferioridade social repercutiu numa série de desigualdades impostas a ela, onde seu acesso à educação à autonomia e ao mercado de trabalho foi e ainda é objeto de pauta das lutas dos movimentos feministas.

Contudo, essa relação, ao longo da história da humanidade, não foi sempre assim. No início das civilizações, as mulheres contribuíam igualmente com os homens na produção econômica. Por conta disso, elas tinham poucos filhos – pois estes demandavam muitos cuidados, dificultando o trabalho no campo. Todavia, com o estabelecimento da agricultura esse cenário harmônico começou a ruir dando origem ao sistema patriarcal de subjugação da mulher, que passou a atuar em casa, cuidando das tarefas domésticas enquanto ao homem coube a tarefa de cuidar da lavoura e prover sua família. Diante deste cenário, ela passou a ter mais filhos para ajudar na plantação e criação de animais.

Já no período colonial as mulheres brancas gozavam de certo prestígio, visto que produziam muitos produtos que eram consumidos por sua família e também era aceitável que exercessem atividades econômicas fora de casa. Já às negras alforriadas restava o trabalho na rua como vendedoras ambulantes.

Segundo Angela Davis<sup>1</sup>, escravas eram desprovidas de gênero por seus proprietários, trabalhando na lavoura como se homem fosse, mas sofrendo punições mais severas por estarem mais vulneráveis a todas as formas de coerção sexual.

De acordo com Cláudio Vicentino<sup>2</sup>, a Revolução Industrial ocorrida na Inglaterra promoveu uma mudança radical de ordem econômica e social, rompendo de vez com o feudalismo ainda existente e a implantação do modo de produção capitalista. Esta nova forma de produção retirou as mulheres do trabalho artesão realizado em sua residência, colocando-as, juntamente com as crianças, no labor das fábricas em condições desumanas de trabalho, com salários reduzidos, carga horária exacerbada e sem regulamentação. A distinção entre o

---

<sup>1</sup> DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. 13 ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 20.

<sup>2</sup> VICENTINO, Cláudio. *História Geral*. 11. ed. São Paulo: Scipione. São Paulo, 2011, p. 288

trabalho delas e o do homem era gritante, visto que, muitas vezes, os capitalistas burgueses preferiam estes pelo trabalho delas, por ser considerada uma mão de obra mais barata. Sendo assim, Maria Cristina Bruschini e Fúlvia Rosemberg<sup>3</sup> salientam que o início do movimento feminista teve ligação direta com a Divisão Sexual do Trabalho, haja vista a Revolução Industrial do século XVIII, quando a mulher começou a trabalhar nas fábricas.

Destarte a importância do movimento feminista para a aquisição de direitos sociais e trabalhistas para as mulheres, houve muitas manifestações importantes em busca de melhores condições laborais destas no mercado de trabalho.

De acordo com Laushner, Cavalcante e Torres<sup>4</sup>, a entrada das mulheres de forma massiva no mercado de trabalho ocorreu também no período em que os homens foram lutar nas guerras. As mulheres e as crianças ingressaram nas fábricas para que a economia do país não parasse, no entanto, não eram reconhecidos nem valorizados da mesma maneira que o homem.

No Brasil, elas obtiveram importantes conquistas em relação aos Direitos Trabalhistas, estabelecidos na Constituição Federal de 1988<sup>5</sup> – a denominada Constituição Cidadã - e na CLT<sup>6</sup>.

Em relação à proteção dos direitos da mulher, o artigo 3º, IV da CFRB/88 trouxe como fundamento da República Federativa do Brasil a erradicação do preconceito de origem, raça, sexo, cor idade e de quaisquer outras formas de discriminação, assim como a igualdade entre homens e mulheres nos termos do artigo 5º, I da Carta. Ela assegurou também o trabalho como um direito social, conforme elencado no artigo 6º, caput: “São Direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia [...]”. Já o artigo 7º salvaguarda a licença à maternidade de 120 dias e à paternidade, nos termos fixados em lei, contidos nos incisos XVIII e XIX, respectivamente da Constituição. Estes incisos são importantes, pois visam eliminar a discriminação de gênero, levando em consideração as necessidades biológicas e psicológicas de homens e mulheres. Ainda no mesmo artigo, no inciso XX, há a proteção ao mercado de trabalho da mulher, garantindo condições igualitárias de trabalho a

---

<sup>3</sup> BRUSCHINI, Maria Cristina A. ROSEMBERG, Fúlvia. A Mulher e o trabalho. In: BRUSCHINI, Maria Cristina A.; ROSEMBERG, Fúlvia (Org): *Trabalhadoras do Brasil*. São Paulo. Brasiliense; Fundação Carlos Chagas, 1982, p. 10.

<sup>4</sup> LAUSCHNER, Cristina Xavier Gomes da Silva; CAVALCANTE, Mariza Souza; TORRES, Iraildes Caldas. Mulher e Mercado de Trabalho: Conquistas, drama e sofrimento. In: SEMINÁRIO DE TRABALHO E GÊNERO, 4, 2012, Goiânia. *Protagonismo, ativismo, questões de gênero revisitadas*. Goiás: UFG, 2012, p.01.

<sup>5</sup> BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988

<sup>6</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 06 de jul. de 2021.

todas as pessoas por meio de incentivos específicos, nos termos da lei.<sup>7</sup> O inciso XXX do artigo 7º da CFRB/88 proíbe a discriminação no tocante ao salário e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Este dispositivo foi importante na garantia de condições igualitárias de admissão de homens e mulheres no mercado de trabalho, sem imposição de cláusulas absurdas, tais como teste de gravidez, por exemplo, que acabam impedindo ou dificultando o ingresso delas nas atividades laborais.

Em relação à CLT, há vários dispositivos criados para a garantia e proteção do mercado de trabalho da mulher. O artigo 461<sup>8</sup> garante equidade salarial a todo trabalhador que exerça a mesma função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador e no mesmo estabelecimento comercial. O trabalho de igual valor corresponde ao executado com a mesma produtividade, perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço prestado ao empregador não seja superior a dois anos. Estes termos ficam dispensados quando houver quadro de carreira ou adoção de norma interna da empresa ou de negociação coletiva.

Deste dispositivo conclui-se que todo trabalhador – homem e mulher, negro e branco, nacional e estrangeiro, novo ou velho – tem o mesmo direito se exerce a mesma função com igual produtividade e produção técnica. Além disso, o intervalo de tempo entre eles, no estabelecimento comercial não deve ser superior a 4 anos e a diferença de tempo de função entre ambos, não ultrapassar 2 anos.

Além disso, a CLT instituiu outras medidas de proteção ao trabalho da mulher em seus artigos, tais como o Art. 389, §1º e §2º<sup>9</sup>, sobre a criação de locais apropriados para que as trabalhadoras mães possam guardar e vigiar seus filhos durante o período de amamentação ou de criação de creches para atendimento a estas demandas. O art. 390 proíbe o emprego de mulheres em serviços que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo ou 25 quilos para o ocasional, respeitando a diferença biológica existente entre homens e mulheres em relação à força física.

Além da CLT, outras leis foram criadas para garantir a proteção da mulher no mercado de trabalho, como a Lei da Trabalhadora Doméstica<sup>10</sup> que lança um olhar de proteção a essa categoria que sempre foi deixada de lado e constitui-se, na maior parte, de trabalhadoras que exercem o ofício doméstico remunerado.

---

<sup>7</sup> BRASIL, op. cit., nota 7.

<sup>8</sup> BRASIL, op. cit., nota 7.

<sup>9</sup> BRASIL, op. cit., nota 7.

<sup>10</sup> BRASIL. *Lei Complementar nº 150*, de 1º de Junho de 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivel\\_03leis/lcp/lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivel_03leis/lcp/lcp150.htm). Acesso em: 06 jul. 2021.

A Lei Maria da Penha<sup>11</sup> criada em agosto de 2006, em seu artigo 9º, §2º, II garante a manutenção do trabalho da mulher, por meio de decisão judicial, quando de seu afastamento do local de trabalho por força de medida protetiva, por um período de até seis meses.

Como explicitado, muitos foram os avanços e as conquistas das mulheres em termos de acesso à educação, à liberdade, ao mercado de trabalho e à igualdade salarial. Atualmente elas ocupam espaços que antes eram domínio exclusivo dos homens, mas ainda em números tímidos.

Destarte, muita coisa deve mudar na sociedade para que essas discrepâncias sejam sanadas de uma vez por todas. No trabalho, por exemplo, a dupla função enfrentada pelas mulheres, acumulando os afazeres domésticos e profissionais, constitui-se como um empecilho à sua produtividade e ascensão na carreira.

## 2. O TELETRABALHO E AS NOVAS RELAÇÕES LABORAIS SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO

O teletrabalho foi um tema que gerou muita discussão acerca de sua definição pela doutrina. Atualmente, essa questão foi superada no Brasil com o advento da Reforma Trabalhista trazida pela Lei nº 13.467/17 que introduziu o artigo 75-B na CLT<sup>12</sup> estabelecendo o conceito de que este consiste na prestação de serviços fora das dependências do empregador e com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação (TIC's).

Superado o dissenso inicial, insta destacar que o crescimento do capital ao longo dos anos sempre foi pautado pelo desenvolvimento de tecnologias para melhor atender ao trabalho do capital. Isso ocorreu com as Revoluções Industriais que arrancaram os homens de suas casas, onde desenvolviam trabalhos artesanais, colocando-os dentro das fábricas, onde poderiam produzir utilizando máquinas mais modernas e rápidas e sob o olhar do empregador.

Ao longo das Revoluções Industriais, houve muitas mudanças significativas na forma de produção e realização do trabalho. Atualmente, a humanidade está na chamada Quarta Revolução Industrial – ou Indústria 4.0 – termo cunhado pelo governo alemão em 2011 no último Fórum Econômico Mundial de Davos. De acordo com Marco Gonsales<sup>13</sup>, esta é formada pela utilização de tecnologias inovadoras como a nanotecnologia, as plataformas

---

<sup>11</sup> BRASIL. *Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006*. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm). Acesso em: 06 jul. 2021

<sup>12</sup> BRASIL, op. cit., nota 7.

<sup>13</sup> GONSALES, Marco. *Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência*. In. ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 125.



digitais, a robótica, a inteligência artificial, entre outras, que promoveram um salto de qualidade em relação à organização e ao controle do trabalho.

O professor Ricardo Antunes<sup>14</sup> alerta que a consequência principal dessa nova forma de capitalismo para o mundo do trabalho seja a produção do *trabalho morto*, tendo a internet das coisas como dominante e condutora de todo o processo fabril, reduzindo, conseqüentemente, o *trabalho vivo*.

Assim, pode-se perceber que houve um caminho inverso ao traçado no início do desenvolvimento industrial promovido pelo capital. Se antes o trabalhador saiu de casa para as fábricas, hoje ele volta ao trabalho dentro de casa. É aí que começa toda a problemática.

Ainda segundo Ricardo Antunes<sup>15</sup>:

Como o trabalho on-line fez desmoronar a separação entre tempo de vida *no* trabalho e *fora* dele, floresce uma nova modalidade laborativa que combina mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações. O resultado mais grave dessa processualidade é o advento de uma nova era de *escravidão digital* [...].

A pandemia da Covid-19 acelerou o processo de teletrabalho em todo o país. Para que não houvesse o colapso da economia, setores públicos e privados adotaram medidas rápidas de manutenção dos serviços por meio desta modalidade. Apesar disso, muitos trabalhadores perderam seus empregos, pois não havia como suas funções serem realizadas a distância. Neste grupo, havia muitas mulheres, visto que grande parte delas executa trabalhos inferiores em relação aos homens e ficaram sem ter com quem deixar seus filhos por conta do fechamento das escolas e creches durante a pandemia.

Segundo pesquisa do IPEA<sup>16</sup> utilizando dados do IBGE coletados de maio a novembro de 2020, 11% da população ocupada e não afastada exerceu sua atividade laboral de forma remota. Fazendo uma análise sob a perspectiva de sexo, constatou-se que 56,1% eram mulheres e 43,9% homens. Essa estatística reflete a dinâmica de gênero envolvida, tendo em vista que as mulheres aderem a essa modalidade de trabalho para cuidarem dos filhos e familiares que ficaram em casa na pandemia.

Entretanto, ao misturar o público com o privado no mesmo ambiente, todos os habitantes daquele lar são envolvidos em razão da nova configuração social ali instalada.

---

<sup>14</sup> ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 40.

<sup>15</sup> *Ibid.*, p. 39.

<sup>16</sup> INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid19: quem, quantos e onde estão?* Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=38289&catid=131](http://www.ipea.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=38289&catid=131)>. Acesso em: 23 ago. 2021.

A quebra da fronteira entre lar/trabalho provocou uma confusão entre o profissional e o pessoal, dentro de casa. A qualidade de vida sofreu um decréscimo em contraste ao aumento da produtividade. Muitos empregadores não se preocuparam em preservar a saúde mental de seus funcionários, conforme constata a pesquisa feita pela Fundação Dom Cabral em parceria com a Grant Thornton e a Em Lyon Business School com 1.075 respondentes, no período de 15 a 29 de março de 2021 divulgada pelo [g1.globo.com](http://g1.globo.com)<sup>17</sup> em matéria publicada em 06 de maio de 2021.

A pesquisa revela ainda que, entre os principais obstáculos identificados do *home office* estão, nesta ordem, o maior volume de horas trabalhadas (24%), dificuldade de relacionamento (16%), dificuldade de comunicação (16%) e equilíbrio com demandas pessoais (14%).

Ou seja, o excesso de horas trabalhadas reflete no relacionamento pessoal com os entes familiares e também social com seus colegas de trabalho e amigos, dificultando o convívio em sociedade.

De acordo com Giseli Maria Santos<sup>18</sup>, a ausência de deslocamento é a principal vantagem e o motivo da prática do teletrabalho. A possibilidade de estar mais perto da família e flexibilizar o horário também é um dos atrativos tidos como vantajosos pelos trabalhadores em *home office*.

Já para o empregador, essa vantagem materializa-se na forma de economia com energia elétrica, uniformes, alimentação e transporte dos trabalhadores. Além disso, a produtividade em *home office* tem sido maior do que no modelo anterior, apesar das dificuldades.

As pesquisadoras Cath Sullivan e Susan Lewis<sup>19</sup> constataram que homens e mulheres possuem visões distintas em relação aos benefícios relacionados à família para a adoção desse formato de trabalho. E essas visões, segundo elas, tendem a reproduzir as diferenças existentes entre os papéis de cada gênero na sociedade.

Ainda consoante às pesquisadoras<sup>20</sup>:

[...] enquanto as mulheres visualizam seus papéis domésticos e maternais como centrais e constroem a ideia do teletrabalho como uma possibilidade de conciliar suas atividades profissionais com seus papéis domésticos, os homens adotam o

---

<sup>17</sup> G1. Produtividade aumenta entre profissionais em *home office*, mas bem-estar está em queda, diz pesquisa. Disponível em: <<http://www.g1.globo.com/economia/concursos-e-empregos/noticia/2021/05/06/produktividade-aumenta-entre-profissionais-em-home-office-mas-bem-estar-esta-em-queda-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 23 ago. 2021.

<sup>18</sup> SANTOS, Giseli Maria. *O teletrabalho e a mulher: O papel social do cuidado e igualdade na relação de gênero no Brasil*. 2016. 19 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em direitos Humanos e Cidadania) – Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, Mato Grosso, 2016, p. 11.

<sup>19</sup> SULLIVAN, Cath; LEWIS, Susan apud SMALA, Hágata Crystie. *Trabalho e família no contexto do teletrabalho: O olhar dos teletrabalhadores e seus co-residentes*. 2009. 124 f. Dissertação de Mestrado – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2009, p. 59.

<sup>20</sup> *Ibid.*, p. 59.

teletrabalho por razões individuais e relacionadas ao trabalho, evidenciando essa prática como uma oportunidade de apenas “ajudar” suas esposas em tarefas domésticas e no cuidado com as crianças.

Por conseguinte, constata-se que o *home office* expõe a divisão sexual do trabalho imposta socialmente pela sociedade patriarcal à mulher. Mesmo sem perceber ela acaba reproduzindo o seu papel social nesta modalidade laboral, aceitando ou mesmo internalizando que a vantagem reside no fato de poder conciliar as tarefas domésticas e familiares com o exercício profissional. Com isso, além de sofrer mais pressões por demandas que não consegue dar conta, está sujeita a conflitos pessoais constantes devido às cobranças impostas pela sociedade e por ela mesma.

Portanto, se o trabalhador em *home office* está adoecendo, as mulheres representam um número significativo nesse contexto. As tarefas domésticas e familiares devem ser executadas igualmente por todos os membros da casa. Os homens precisam entender que não estão “dando uma ajudinha” à sua mulher nas atividades do lar, mas sim colaborando de maneira justa com ela na administração da família formada por eles.

### 3. O *HOME OFFICE* DA MULHER: ACÚMULO ENTRE O TRABALHO FORMAL E O PAPEL DE CUIDADO

A conquista de novos espaços sociais pelas mulheres é perpassada por caminhos tortuosos que refletem a discriminação de gênero pela qual sofrem historicamente na sociedade. Apesar dos avanços constatados em relação ao mercado de trabalho, ainda cabe à mulher a tarefa dos cuidados domésticos, dos filhos e dos membros idosos e/ou doentes da família.

Aliás, a família constitui-se como o primeiro grupo social no qual o indivíduo é inserido e possui uma função basilar na construção da identidade e da personalidade do ser humano, tendo, por isso, a proteção especial do Estado, conforme preceitua o Art. 226 da CFRB/88<sup>21</sup>.

Apesar de ser um grupo social dinâmico como todos os outros, a família passou por muitas (re)configurações intensas ao longo da história em decorrência das mudanças sociais contemporâneas.

Nesse sentido, relata Montenegro<sup>22</sup>:

---

<sup>21</sup> BRASIL, op. cit., nota 6.

<sup>22</sup> MONTENEGRO, Rosiran Carvalho de Freitas. Mulheres e Cuidado: Responsabilização, sobrecarga e adoecimento. In. ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES EM SERVIÇO SOCIAL, 16, 2018, Vitória-ES. *Resumo dos trabalhos*. Vitória: ENPSS, 2018, p. 5.

A família ainda se configura como primeira instância de socialização, de transmissão de valores e de provisão de cuidados, tendo na figura da mulher “mãe” e “cuidadora”, historicamente, a principal responsável por essa função. A realidade demonstra um universo de desigualdades que impactam a família, algumas delas expressas também na desigualdade entre o homem e a mulher.

Contudo, as reivindicações dos movimentos feministas ocasionaram uma sensível modificação de pensamento e comportamento, levando à discussão a sobrecarga da mulher na família em relação à manutenção do bem estar de seus membros.

A legislação pátria assegurou no artigo 226, §5º da CFRB/88<sup>23</sup> que homens e mulheres têm direitos e deveres iguais em relação à sociedade conjugal. Estabeleceu também no artigo 1634 do Código Civil de 2002<sup>24</sup> que cabe à família, assim como à sociedade e ao Estado, assegurar plenos direitos de proteção à criança, ao adolescente e ao jovem, assim como o pleno exercício do poder familiar em relação aos filhos para ambos os pais. Essas mudanças observadas são consideradas importantes do ponto de vista da igualdade entre os sexos preconizada pelo artigo 5º, I da CFRB/88<sup>25</sup>.

Outro ponto importante a ser observado decorre do fato de que os avanços na medicina e na qualidade de vida dos cidadãos promoveu um aumento da expectativa de vida dos indivíduos fazendo com que a sociedade seja formada por maioria de pessoas idosas, conforme pesquisa realizada pelo IBGE<sup>26</sup> de 2017 – Figura 1. Segundo o referido Instituto esta mudança na pirâmide etária será ainda mais significativa em 2060, quando aproximadamente 1/3 da população brasileira será de pessoas idosas. Além disso, esse avanço ultrapassou a previsão do IBGE, uma vez que a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua<sup>27</sup>) de 2017 aponta que 14,6% da população brasileira têm 60 anos ou mais de idade, correspondendo a 30,3 milhões de pessoas.

O envelhecimento da população brasileira demanda maiores serviços sociais por parte do Estado. A população idosa necessita da atuação mais intensa dos Programas de Saúde, Assistência Social, Previdência e de Direitos Humanos. À família cabe cuidar dos seus idosos e cobrar do Estado sua parcela de responsabilidade com a sociedade.

---

<sup>23</sup> BRASIL, op. cit., nota 6.

<sup>24</sup> BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 19 nov. 2021.

<sup>25</sup> BRASIL, op. cit., nota 6.

<sup>26</sup> BRASIL. Ministério da Cidadania. *Estratégia Brasil Amigo da Pessoa Idosa*. Disponível em: <<https://mds.gov.br/assuntos/brasil-amigo-da-pessoa-idosa/estrategia-1>>. Acesso em: 19 nov. 2021.

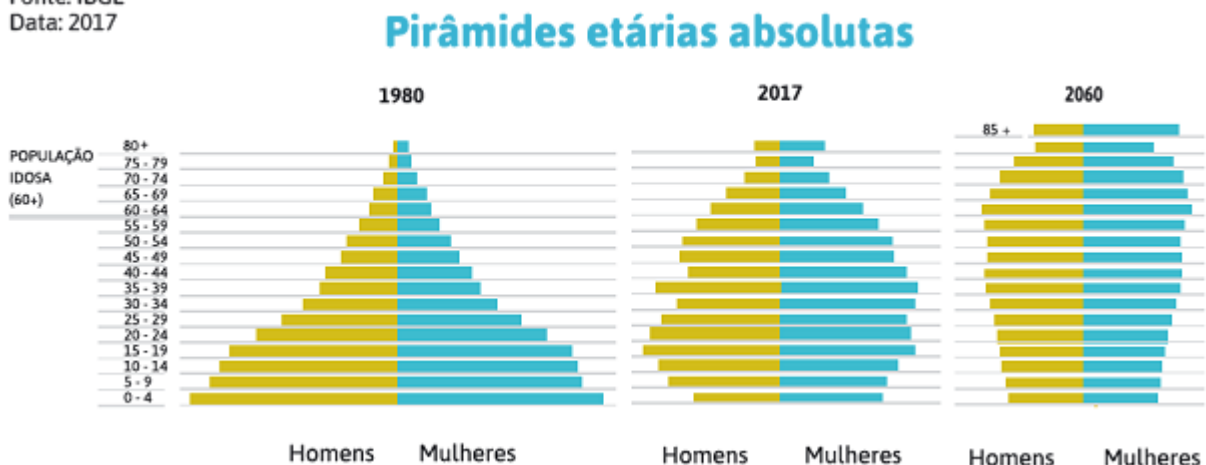
<sup>27</sup> INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid19: quem, quantos e onde estão?* Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=38289&catid=131](http://www.ipea.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=38289&catid=131)>. Acesso em: 23 ago. 2021.

Este cenário é influenciado por fatores sociais, raciais e de gênero. Em geral, as famílias pobres e negras, compostas em sua maioria por mulheres, são as que mais necessitam do aporte estatal.

Neste contexto, percebe-se que a grande maioria dos cuidadores de idosos são formados por mulheres.

FIGURA 1 – Crescimento Populacional de Idosos estimado pelo IBGE até 2060.

Fonte: IBGE  
Data: 2017



Com base nos dados da pesquisa sobre o cuidado das pessoas em situação de dependência no Brasil, feita pelo professor Rosiran Carvalho de Freitas Montenegro<sup>28</sup>, constatou-se que a maioria dos entrevistados que cuidam de pessoas idosas estão acima dos 50 anos de idade, que quase um terço são idosos(as) e que, dentro desse grupo, 83 das pessoas envolvidas nos cuidados são mulheres.

Essas características são importantes, pois interferem nas condições de execução da tarefa. Isso acaba gerando uma sobrecarga muito grande a nível físico e psicológico. Desse modo, as mulheres mais idosas, além de serem privadas do mercado de trabalho formal, assim como as mais novas que executam essa ocupação, são exauridas ao extremo na árdua tarefa do cuidado que lhe foi atribuída.

Por conseguinte, Montenegro<sup>29</sup> constatou também que a sobrecarga nesse tipo de trabalho acarreta nos indivíduos sintomas físicos e emocionais tais como dores generalizadas,

<sup>28</sup> MONTENEGRO, op. cit., p. 9.

<sup>29</sup> Ibid., p. 12.

insônia, estresse, ansiedade, enxaqueca, esquecimento, falta de vontade de cuidar da própria saúde, entre outros.

A responsabilidade que o Estado atribuiu à família no papel de cuidar dos idosos recaiu quase que exclusivamente sobre a mulher, que hoje assume um protagonismo mais acentuado na sociedade, ingressando no mercado de trabalho e no sistema de ensino. Com isso, ela passou a sobrecarregar-se ainda mais com o acúmulo de funções, ou tendo que abrir mão de seus projetos de vida para dar conta dessa demanda. É imperioso ressaltar que o Estado deve assumir sua parcela de responsabilidade nos cuidados com os entes familiares. De outro modo, a mulher não deve ser vista como a única a exercer essa função.

A família é um núcleo onde todos devem cooperar para o bem em comum. Cuidar uns dos outros, dividindo tarefas domésticas e de cuidados com os filhos e os mais velhos que nela vivem. Também é importante esclarecer que o Estado tem o dever de oferecer programas de assistência social voltados a estes membros idosos que necessitam de mais atenção.

Destaca-se ainda que essas dificuldades em relação aos cuidados são distintas de acordo com a classe social em que a família está inserida. As classes mais baixas possuem mais óbices em atendimento aos idosos do que os mais favorecidos economicamente, visto que possuem condições de pagar para que outras pessoas cuidem de seus anciões e/ou entes doentes e também de sua casa – onde grande parte desses trabalhadores é formado por mulheres da classe baixa. Estas, além de cuidarem da casa e dos idosos dos outros, ainda têm que acumular com os da sua própria casa.

Desta forma, o mercado de trabalho para a mulher torna-se um objetivo quase inalcançável frente a todos os obstáculos a que ela é submetida para exercê-lo na sociedade. O *home office* para a mulher é, portanto, uma tarefa exaustiva e estressante pelo fato de ser vista como “cuidadora” e não como trabalhadora em sua casa e tendo que exercer uma tripla jornada – casa, família e *home office* – que não é novidade em suas vidas, mas que se torna mais aguda e confusa em virtude da sobreposição destas tarefas simultaneamente e no mesmo espaço.

## CONCLUSÃO

As lutas dos movimentos feministas promoveram um avanço significativo para a conquista da igualdade pelas mulheres ao longo dos anos. É inegável os inúmeros avanços legislativos, sociais, educacionais e de consciência coletiva em relação a seus direitos. Porém,

ainda há uma discriminação estrutural na sociedade que cria e mantém barreiras de ascensão social, profissional e política para a mulher.

O advento da chamada Quarta Revolução Industrial - ou Indústria 4.0 – promoveu não somente avanços como também retrocessos ao trabalhador em geral. No tocante às mulheres, o desenvolvimento de um trabalho remoto, que pode ser realizado dentro de sua casa, acarreta problemas de todos os tipos, uma vez que é no ambiente familiar que a diferença de gênero se instala. A mulher passa a acumular trabalho doméstico e profissional num só lugar, tendo que dar conta de filhos, afazeres do lar, e de cuidados com familiares, além de sua produtividade laboral.

Assim, ocorrem os adoecimentos – físicos e mentais – desenvolvimento de síndromes, afastamento do trabalho causado pelo estresse e redução na sua produtividade.

A pandemia acelerou o desenvolvimento do trabalho em *home office* em quase todos os setores do País. Nas atividades em que esta modalidade não era possível, houve demissões em massa de muitos trabalhadores. Dentre a maioria estavam as mulheres, pois exercem as atividades mais voltadas para as tarefas domésticas, tais como de limpeza, cuidadoras de crianças e de idosos, balconistas, etc.

Noutro giro, muitas tiveram que abandonar seus empregos, visto que não tinham com quem deixar seus filhos que ficaram sem escolas e creches no período da pandemia em que foram decretadas medidas restritivas mais severas de isolamento social.

Decerto que o *home office* representou mais retrocesso do que avanços para as mulheres na sociedade em prol de uma igualdade efetiva com os homens em todas as esferas de poder. Mas a mudança deve passar pela educação, onde as crianças – futuros adultos – sejam ensinadas que todos são iguais em direitos e obrigações. As mulheres, assim como os homens têm direito de estudar, trabalhar, votar, ser votada, ser dona de seu corpo e de dividir com eles a responsabilidade das tarefas domésticas e dos cuidados com a família. E, principalmente, os menores devem entender que as meninas/mulheres merecem respeito, que não são objetos ou propriedade de ninguém e que por isso, jamais devem ser obrigadas a nada, seja pela força ou pela ameaça.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

\_\_\_\_\_. *Decreto-Lei nº 5.452* de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/de15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/de15452.htm)>. Acesso em: 06 jul. 2021.

\_\_\_\_\_. *Lei Complementar nº 150*, de 1º de junho de 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03leis/lcp/lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03leis/lcp/lcp150.htm)>. Acesso em: 06 jul. 2021.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 10.406*, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 19 nov. 2021.

BRASIL. *Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm)>. Acesso em: 06 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Cidadania. *Estratégia Brasil Amigo da Pessoa Idosa*. Disponível em: <<https://mds.gov.br/assuntos/brasil-amigo-da-pessoa-idosa/estrategia-1>>. Acesso em: 19 nov. 2021.

BRUSCHINI, Maria Cristina A. ROSEMBERG, Fúlvia. A Mulher e o trabalho. In: BRUSCHINI, Maria Cristina A.; ROSEMBERG, Fúlvia (Org): *Trabalhadoras do Brasil*. São Paulo: Brasiliense; Fundação Carlos Chagas, 1982, p. XX-XY.

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. 13 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid19: quem, quantos e onde estão?*. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=38289&catid=131](http://www.ipea.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=38289&catid=131)>. Acesso em: 23 ago. de 2021

G1. Produtividade aumenta entre profissionais em *home office*, mas bem-estar está em queda, diz pesquisa. Disponível em: <<http://www.g1.globo.com/economia/concursos-e-empregos/noticia/2021/05/06/produtividade-aumenta-entre-profissionais-em-home-office-mas-bem-estar-esta-em-queda-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 23 ago. 2021.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In. ANTUNES, Ricardo(Org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

LAUSCHNER, Cristina Xavier Gomes da Silva; CAVALCANTE, Mariza Souza; TORRES, Iraildes Caldas. Mulher e Mercado de Trabalho: Conquistas, drama e sofrimento. In: SEMINÁRIO DE TRABALHO E GÊNERO, 4, 2012, Goiânia. *Protagonismo, ativismo, questões de gênero revisitadas*. Goiás: UFG, 2012.

MONTENEGRO, Rosiran Carvalho de Freitas. Mulheres e Cuidado: Responsabilização, sobrecarga e adoecimento. In. ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES EM SERVIÇO SOCIAL, 16, 2018, Vitória-ES. *Resumo dos trabalhos*. Vitória: ENPSS, 2018.



SANTOS, Giseli Maria. *O teletrabalho e a mulher: O papel social do cuidado e igualdade na relação de gênero no Brasil*. 2016. 19 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em direitos Humanos e Cidadania) – Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, Mato Grosso, 2016.

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

VICENTINO, Cláudio. *História Geral*. 11. Ed. São Paulo: Scipione. São Paulo, 2011.