

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

IECILA DO SOCORRO PEREIRA NORONHA

O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19: um risco
à saúde mental da mulher e empregada

BELÉM
2020

IECILA DO SOCORRO PEREIRA NORONHA

**O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19: um risco
à saúde mental da mulher e empregada**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção de grau em
Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário
do Estado do Pará.

Orientador: Prof. Me. Felipe Prata Mendes

BELÉM
2020

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)
Biblioteca do CESUPA, Belém – PA

N852t Noronha, Iecila do Socorro Pereira.

O teletrabalho no contexto da pandemia da Covid-19: um risco à saúde mental da mulher e empregada / Iecila do Socorro Pereira Noronha. — Belém, 2020.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Bacharelado em Direito, Belém, 2020.

Orientadora: Prof. Me.Felipe Prata Mendes

1. Teletrabalho. 2. Covid-19. 3. Mulheres-emprego. I. Mendes, Felipe Prata (orient.). II. Título.

CDD 342.6

IECILA DO SOCORRO PEREIRA NORONHA

**O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19: um risco
à saúde mental da mulher e empregada**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção de grau em
Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário
do Estado do Pará.

Orientador: Prof. Me. Felipe Prata Mendes

Data de aprovação: ____/____/____

Conceito:

Banca Examinadora:

Prof. Me. Felipe Prata Mendes – Orientador
Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

Nome com titulação
Instituição a que pertence

Nome com titulação
Instituição a que pertence

**O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19: UM RISCO À
SAÚDE MENTAL DA MULHER E EMPREGADA.**

**TELEWORKING IN THE CONTEXT OF THE PANDEMIC OF COVID-19: A RISK
TO THE MENTAL HEALTH OF WOMAN AND EMPLOYEE.**

Iecila do Socorro Pereira Noronha¹

Orientador: Prof. Me. Felipe Prata Mendes²

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar o teletrabalho, modalidade que devido à Pandemia do novo coronavírus (COVID-19), enfrentada pelo Brasil desde março de 2020, se tornou obrigatória para muitos empregados, sem qualquer planejamento, estudo de características do profissional, e ainda, sem uma análise individualizada de cada profissional e da situação que cada um possui dentro de casa, que estava se tornando o seu novo ambiente de trabalho. Busca-se também, analisar a mulher e empregada que dentro desse contexto de mudança de ambiente de trabalho, está vulnerável diante de toda a desigualdade no que diz respeito a divisão dos trabalhos domésticos e de cuidados, resultando em jornadas super extensas de trabalho, quando somadas a necessidade de manter o ritmo de trabalho. Além disso, busca-se compreender as consequências que essa migração pode gerar na saúde, principalmente, mental de muitos trabalhadores, especialmente as mulheres, que passaram a ter que conciliar o trabalho e a vida doméstica, sem muitas vezes conseguir exercer o seu direito fundamental à desconexão. A pesquisa realizada é qualitativa, e, majoritariamente, bibliográfica, feita a partir do registro disponível, decorrente de pesquisa anteriores, em documentos impressos como livros, artigos, monografias, dissertações e teses, tendo sido utilizado o método hipotético dedutivo.

Palavras chave: Teletrabalho. Pandemia do COVID-19. Saúde Mental. Direito à Desconexão. Trabalho da mulher.

ABSTRACT

This article aims to analyze teleworking, a modality that due to the Pandemic of the new coronavirus (COVID-19), faced by Brazil since March 2020, has become mandatory for many employees, without any planning, study of the characteristics of the professional, and yet, without an individualized analysis of each professional and the situation that each one has at home, which was becoming their new work environment. It also seeks to analyze the woman and employee who, within this context of changing work environment, is vulnerable in the face of all the inequality with regard to the division of domestic and care work, resulting in super long working hours when added to the need to maintain the pace of work. In addition, it seeks

¹ Graduanda do 10º período do Curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA.

² Orientador. Professor de Direito do Trabalho do Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA. Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA. Doutorando em Direito do Trabalho pela PUC/SP.

to understand the consequences that this migration can generate on the health, especially the mental, of many workers, especially women, who have to reconcile work and domestic life, without often being able to exercise their fundamental right. disconnection. The research carried out is qualitative, and, mainly, bibliographic, made from the available record, resulting from previous research, in printed documents such as books, articles, monographs, dissertations and theses, using the hypothetical deductive method.

Keywords: Teleworking. COVID-19 pandemic. Mental Health. Right to Disconnect. Woman word.

1 INTRODUÇÃO

Em março de 2020, no Brasil, foi reconhecido e decretado pelo Estado por meio Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, o estado de calamidade pública em virtude da pandemia do novo coronavírus (COVID-19), e a imprescindibilidade de medidas sanitárias de isolamento e distanciamento social se tornaram mais do que urgentes, para evitar a proliferação e controlar o contágio do vírus.

Desde o início, essa nova realidade exigiu de todos os ramos da sociedade, alterações na forma de ser, e em especial, na forma de trabalhar. Principalmente porque, mesmo diante da necessidade de se manter o distanciamento social, muitas atividades precisavam ser mantidas. Nesse cenário, restou, a muitos empregadores, a migração quase que imediata de todos os seus funcionários para o regime de teletrabalho.

É inegável que as mudanças na forma de trabalhar são constantes. O modo de execução das atividades laborais sofre relevantes modificações com o passar do tempo, fazendo com que o homem se adapte às suas novas ferramentas de trabalho.

Porém a migração realizada devido à pandemia do coronavírus (COVID-19) foi aplicada sem nenhum tipo de estudo prévio, capacitação ou até mesmo análise de trabalhadores que estariam ou não aptos a trabalhar sob esse novo regime.

De forma mais específica, essa falta de planejamento alcança um grupo muito vulnerável quando o assunto é *home office*, sendo as mulheres, que tiveram um grande enfrentamento na forma de conciliar tantas tarefas exigidas diariamente, como o trabalho doméstico, o cuidar dos filhos ou até mesmo dos doentes, somado a isso, o emprego, que continuou exigindo o cumprimento de metas e a manutenção do ritmo intenso de trabalho.

A grande problemática é alcançada quando discutimos o direito devidamente previsto na Constituição Federal e na Declaração dos Direitos Humanos, sendo o direito que todo trabalhador tem em se desconectar do trabalho, principalmente para aqueles que trabalham no

regime de trabalho, onde a casa, que é o local destinado à sua habitação e trocas familiares, passa a ser também o meio ambiente do trabalho. Sob pena de comprometer significativamente a saúde do trabalhador, mais especificadamente, a mental.

Tendo em vista esse contexto pandêmico e a necessidade de discussão do tema, o propósito do presente trabalho é responder ao seguinte questionamento: de que forma o regime de teletrabalho se relaciona com a proteção da saúde mental da mulher e empregada?

Para tanto, será analisado o ambiente casa como integrante do meio ambiente do trabalho, em especial, para a promoção, da segurança e saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico laborativo.

Bem como, será realizada toda a contextualização do teletrabalho, desde a sua conceituação, sua previsão legal na CLT e suas alterações realizadas pela Lei n.º 13.467/2017, intitulada de reforma trabalhista e pela Medida Provisória n.º 927/2020 que regulamentou diversas medidas a serem tomadas pelos empregadores para a manutenção dos empregos e o enfrentamento da crise instaurada pela pandemia do novo coronavírus (COVID-19).

Serão abordados também os riscos à saúde mental devido à violação do direito à desconexão, e, por fim, será analisado sobre a perspectiva da mulher vulnerável diante desse contexto e de toda a desigualdade no que diz respeito à divisão dos trabalhos domésticos e de cuidados, levando as mulheres a jornadas super extensas de trabalho quando somadas a necessidade de manter o ritmo de trabalho.

A pesquisa, metodologicamente, se classifica como qualitativa, e prioritariamente, bibliográfica, feita a partir de registros disponíveis, decorrente de pesquisas anteriores em documentos impressos como livros, artigos, monográficas, dissertações e teses, dentre outras fontes, elementos para compreensão do problema. Tendo sido utilizado o método hipotético dedutivo.

2 O AMBIENTE CASA COMO INTEGRANTE DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A previsão constitucional sobre o meio ambiente se encontra no artigo 225, da Constituição Federal (CFRB/88), o qual trata que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1988). O meio ambiente retratado no texto

constitucional, não diz respeito apenas ao que é considerado pelo senso comum como fauna e flora, além do meio ambiente natural, existe o cultural, artificial e o que será alvo deste artigo, o laboral.

Por muito tempo, a discussão em torno do meio ambiente foi muito restrita ao que conhecemos como meio ambiente natural, a natureza como um todo e as florestas, por exemplo. Sendo relativamente recentes as novas divisões a respeito do termo, podendo ser dividido em meio ambiente natural, artificial, cultural e o do trabalho. Assim, o meio ambiente laboral é tudo que envolve e condiciona o local em que o homem obtém seus proventos e desempenha suas atividades laborais, sendo necessário que este ambiente seja idôneo e que assegure as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida para o trabalhador.

Dessa forma, a partir do momento em que um indivíduo adentra em um meio para prática laborativa, este se torna um meio ambiente de trabalho. Ao contrário do que comumente costumamos entender, o meio ambiente do trabalho não se resume apenas ao espaço físico de uma empresa, escritório, ou um local pertencente de forma exclusiva ao empregador, onde o empregado desenvolve seu labor.

É possível reconhecer que o meio ambiente do trabalho possui várias ramificações, trazendo o professor Ney Maranhão (2017, p. 126) a seguinte proposta conceitual:

[...] meio ambiente do trabalho é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e as relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico laborativo.

Além disso, é válido ressaltar que o meio ambiente não deve ser analisado de uma forma que seja restringido ao ambiente meramente físico, a análise expansionista em relação a isso se faz mais do que necessária, já que a preocupação com o lado psicológico de todos os que estão dentro desse meio também se faz importante para a manutenção da dignidade (MARANHÃO, 2016).

Reconhecer qualquer meio ambiente em que esteja sendo realizada alguma atividade laborativa é fundamental para proteger a saúde, a segurança e o bem estar do ser humano que está trabalhando. A atividade laborativa precisa ser maximamente humanizada.

Maranhão (2016, p. 145), tem ainda uma abordagem a respeito do “meio ambiente de trabalho englobar uma variedade de fatores cuja interação tem o condão de influenciar diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores”. Sendo esses fatores, as condições de trabalho, a organização do trabalho e a as relações interpessoais.

Primeiramente, tem as condições de trabalho (*stricto sensu*), que para Christophe Dejourns, renomeado psiquiatra e ergonomista francês utilizado por Ney Maranhão, afirma que as condições de trabalho geram um impacto muito maior sobre o corpo do trabalhador, à medida que a organização do trabalho gera impacto sobre a mente do trabalhador.

As condições de trabalho, são às condições físico-estruturais havidas no ambiente de trabalho. Dizem respeito à incidência dos elementos físicos, químicos e biológicos, além das condições estruturais e de mobiliário do local de trabalho. É nesse fator de risco que está a tradicional ideia do que se representa como local e ambiente de trabalho, tendo a ver com a relação homem/ambiente³.

A organização do trabalho, diz respeito ao arranjo técnico-organizacional estabelecido para a execução do trabalho. Engloba fatores ligados às normas de produção, ao modo de produção, à jornada de trabalho, à remuneração do trabalhado, às técnicas de gerenciamento do trabalho e muitos outros. Remete à ideia de situação de trabalho, não mais ao local em si, com ênfase na saúde e no bem-estar mental dos trabalhadores, tendo a ver com a relação homem/técnica.

O último fator de risco tratado por Maranhão (2016), são as relações interpessoais, sendo as interações socioprofissionais travadas no cotidiano do trabalho, em todos os seus níveis. Nesse campo está mais ligado à ideia de convivência entre pessoas em razão do trabalho, com ênfase na saúde mental dos trabalhadores. Remete à ideia de convivência no trabalho, com ênfase no bem-estar social, tendo a ver com a relação homem/homem.

O ambiente de trabalho equilibrado é um direito do trabalhador, mas também é uma obrigação do empregador, que deve proporcionar aos seus empregados um ambiente adequado para que estes possam laborar de forma saudável e satisfatória, pois, é nítido que quando o meio contribui, a capacidade produtiva se intensifica, gerando assim ganhos para os dois lados da relação de trabalho.

O entendimento sobre o meio ambiente, sem restringir ao ambiente interno de uma empresa, por exemplo, será fundamental para reconhecer a casa como também sendo um meio ambiente do trabalho. Por conta dessa caracterização deve ser fiscalizada e protegida pelo empregador em todos os momentos em que esta também esteja sendo um meio ambiente do trabalho, com a intenção de resguardar e proteger a saúde do trabalhador, especialmente, a saúde mental, alvo de análise deste artigo.

³ Não sendo o meio ambiente em si, mas no sentido de tudo aquilo que está ao redor do trabalhador, gerando riscos, principalmente, físicos.

Regulamentar, proteger e fiscalizar esse meio é um direito essencial para o empregado, na medida em que, um meio ambiente do trabalho saudável está intimamente ligado com a manutenção da saúde do trabalhador.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, tem uma convenção específica para abordar sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, sendo a nº 155. O artigo 3º, em sua alínea “e”, tem a seguinte previsão (OIT, 1993, online):

e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

A Organização Mundial da Saúde – OMS, em 1946, no mesmo sentido conceituou saúde como sendo “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas como a ausência de doença ou enfermidade”.

A partir da análise do artigo e da conceituação da OMS é possível perceber que a proteção da saúde não engloba apenas aspectos físicos, e não só doenças, mas também os aspectos mentais que afetam diretamente a saúde e estão relacionadas com a segurança e a higiene do trabalho. Logo, saúde não pode ser interpretada apenas como ausência de doença ou enfermidade, mas também como um estado de bem-estar físico completo, mental e social.

Por conta disso, a saúde e o bem-estar do empregado estão intimamente ligados com a relação de trabalho. É nesse ponto que se encontra a necessidade de proteção e responsabilização por parte do empregador, com a obrigação de reduzir ao mínimo que qualquer tipo de problema de saúde tenha relação ou seja uma consequência do meio ambiente do trabalho, ou que tenha ocorrido durante o trabalho ou tenha íntima relação com ele.

Mesmo depois de toda análise legislativa, conceitual e teórica já realizada neste item, que demonstram como fundamental resguardar o direito à saúde mental do empregado, mesmo que dentro de casa.

Verifica-se que, apesar de fundamental, regulamentado e devidamente reconhecido por órgãos nacionais e internacionais, nem sempre esse direito é resguardado e acarretam sérios problemas para os trabalhadores, como doenças relacionadas ao trabalho. Essa análise permite o entendimento de que o meio ambiente do trabalho não gera consequências apenas no espaço onde se labora, mas além, influencia diretamente a vida social e pessoal do trabalhador.

Diante disso, tem-se as principais doenças relacionadas ao trabalho e à saúde mental do trabalhador, como: estresse, ansiedade, depressão e a síndrome de *Burnout*. Todas sofrem influência direta do meio em que é praticado a atividade laboral, bem como, de todas as relações

interpessoais que são construídas naquele determinado ambiente. Seja entre empregados ou entre empregados e seus empregadores.

Por tudo que foi analisado até aqui, é possível afirmar que o meio ambiente de trabalho influencia diretamente no modo de vida do homem e essa interferência pode ir muito além das estruturas de uma empresa. No que diz respeito à casa, como também sendo um meio ambiente do trabalho, essa interferência pode ser muito mais perigosa e refletir em outras esferas da vida, alcançando a vida pessoal do indivíduo que labora. Visto que, sem a devida orientação, fiscalização e interferência do empregador, pode ser motivo para o desenvolvimento de doenças laborais, principalmente as que estão relacionadas à saúde mental, como: ansiedade, depressão, estresse e a síndrome de *Burnout*.

Por conta disso, no próximo tópico precisaremos analisar a casa, como esse novo meio ambiente do trabalho, diante da migração de muitos trabalhadores para o regime de teletrabalho, em virtude da pandemia da COVID-19 e da necessidade de manter o distanciamento/isolamento social. Principalmente no que diz respeito à proteção do meio ambiente laboral no âmbito do teletrabalho.

3 A CONTEXTUALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

No item anterior, abordou-se sobre a importância do reconhecimento do ambiente casa, como também sendo um meio ambiente do trabalho, que deve ser fiscalizado e protegido pelo empregador, sobretudo no que diz respeito à proteção da saúde mental, tema central de análise desse artigo. Essa análise se faz mais do que necessária quando levamos em consideração que durante o período da pandemia da COVID-19, o meio ambiente do trabalho era a casa de muitos empregados, visto que, diante do período de emergência, escassez e fragilidade, esta se tornou a modalidade de trabalho mais utilizada e recomendada pelos empregadores.

Na conjuntura imposta pela pandemia da COVID-19, o regime de teletrabalho passou a ser uma das principais alternativas ao empregador, especialmente por conta da necessidade de manter o distanciamento/isolamento social. Essa nova modalidade já vinha sendo implantada e utilizada por muitas empresas de acordo com os seus ramos de atividade. Porém, foi com a pandemia da COVID-19 que ela se tornou quase que obrigatória, por conta da necessidade de prosseguimento de muitas atividades, mas com a necessidade de distanciamento social com a finalidade de evitar a propagação do novo coronavírus.

O regime teve que ser usado de forma urgente e para muitas empresas foi algo totalmente novo, utilizado sem nenhum tipo de estudo prévio, capacitação ou até mesmo análise de trabalhadores que estariam ou não aptos a trabalhar sob esse novo regime.

O teletrabalho consiste no “trabalho em domicílio ou o realizado a distância, é aquele realizado pelo empregado sem a vigilância pessoal e direta do empregador” (LEITE, 2019, p. 333), tendo ainda uma previsão legal no artigo 6º, da CLT, conforme segue: “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.”.

Nota-se que, a regulamentação realizada pela Lei foi simplória, restringindo-se apenas a dois pontos centrais, a execução do trabalho no domicílio do empregado, realizado à distância, desde que identificados os pressupostos da relação de emprego, como: ser pessoa física, ter habitualidade na prestação do serviço, subordinação e mediante recebimento de salário (artigo 3º, da CLT).

Porém, foi com a Lei n.º 13.467/2017, intitulada de reforma trabalhista, que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, que este regime de trabalho ganhou uma regulamentação maior, por meio da inserção do Capítulo II-A, em que do artigo 75-A ao artigo 75-E, realizam a regulamentação de forma mais detalhada do teletrabalho.

Vejamos que é nesta parte da CLT que primeiramente, é explicado o que é considerado como teletrabalho, sendo “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (artigo 75-B, da CLT), (BRASIL, 1943, online). Além disso, o parágrafo único do mesmo artigo trata da possibilidade de o empregado comparecer nas dependências do empregador para a realização de atividades específicas e tal ato não se configura como descaracterização deste regime de trabalho, desta forma, pode o empregado comparecer na empresa, por exemplo, para realização de atividades específicas, participar de reuniões sem que essa ida até as dependências do empregador possam ser motivo de descaracterização da modalidade em que se trabalha.

No artigo seguinte é prevista a necessidade de previsão expressa no contrato de trabalho individual das atividades que serão realizadas pelo empregado, bem como, o regime a que ele está se submetendo. Podendo inclusive, ocorrer a troca do regime presencial para o teletrabalho desde que haja acordo mútuo entre as partes da relação contratual, ou em caso de imposição do empregador, desde que seja estabelecido um prazo mínimo de 15 (quinze) dias para realização da transição (artigo 75-C, da CLT).

Nos artigos finais deste capítulo, ocorre a previsão de que “à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.”, bem como, essas utilidades não integram a remuneração do empregado (artigo 75-D, da CLT), BRASIL (1943, online).

Por fim, o artigo 75-E, da CLT traz uma previsão muito importante quando colocado no contexto da pandemia da COVID-19 vivido pela nossa sociedade, no sentido de que o empregador deve instruir seus empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Inclusive necessitando que o empregado assine um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Em relação a este último artigo, precisamos nos debruçar em uma discursão muito mais ampla.

Dentro do contexto da pandemia da COVID-19 e diante da necessidade de tomar decisões tão sérias em um curto espaço de tempo, uma vez que, muitos empregadores tinham a necessidade de manter as suas atividades mesmo diante da necessidade de se estabelecer regras de distanciamento e isolamento social, por conta disso é possível afirmar que os empregadores não tiveram tempo suficiente para realizar as devidas orientações aos seus empregados e cumprir com todas as exigências legais no que diz respeito à aplicação do regime de teletrabalho. Momentos de crise como esse, escancaram fragilidades e exigem atitudes emergenciais que muitas vezes estão acima das obrigações legais.

Outro ponto que deve ser analisado é a consequência fática do curto espaço de tempo do empregador para proceder as exigências legais para a aplicação do regime de teletrabalho, como a necessidade do termo de responsabilidade assinado pelo empregado. Diante de uma situação emergência em razão do novo coronavírus (COVID-19) que inclusive foi reconhecido como estado de calamidade pública até o dia 31 de dezembro de 2020, pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, como comprovar que o documento assinado pelo empregado exigido no bojo do artigo 75-E, da CLT, realmente faz prova de que o indivíduo passou por todas as orientações necessárias para exercer o regime de teletrabalho.

Além disso, é válido ressaltar que em uma situação de litígio esse documento tem uma validade muito maior para o empregador que o utiliza como uma forma de se proteger de possíveis punições perante os órgãos fiscalizadores do trabalho. Mesmo que, na sua essência, esse documento não cumpra com a sua função, sendo um acordo mútuo entre as partes da

relação contratual de trabalho de que ambos estão cumprindo com os seus deveres e obrigações para colocar em prática o regime de teletrabalho, resguardando e protegendo o trabalhador.

Outro ponto que merece destaque dentro desse contexto de migração para o regime de teletrabalho é a questão mulher, trabalhadora e dona de casa, vulnerável diante de tantas tarefas exigidas durante esse período. Prevalecendo a desigualdade no que diz respeito a divisão de trabalhos domésticos e de cuidados, levando as mulheres a jornadas super extensas de trabalho, quando somadas a necessidade de manter o ritmo de trabalho.

Mesmo diante de topo visão legal de proteção do trabalhador, torna-se extremamente difícil o seu cumprimento quando levado para a realidade do lar. Durante esse período muitas mulheres tiveram que se dividir entre os trabalhos domésticos, cuidados com os filhos ou até mesmo com os doentes, vítimas do novo coronavírus, e o trabalho, que em mesmo em *home office*, teve um aumento no seu ritmo e nas cobranças.

É possível concluir que, neste no contexto de pandemia em que a nossa sociedade foi inserida, todos se viram obrigados a migrarem para o trabalho remoto sem qualquer preparação prévia e, ainda, sem o devido o suporte para que essa transição fosse feito de forma a respeitar todas as características individuais de cada empregado, principalmente, suas limitações. O que gera muitas consequências na sua vida pessoal, inclusive sobre a sua saúde.

Diante desse contexto excepcional em virtude da pandemia do coronavírus (COVID-19), se fez necessário a elaboração da Medida Provisória n.º 927/2020 que aborda diversas orientações e mudanças para a relação de trabalho, analisaremos suas alterações no que diz respeito ao teletrabalho e às flexibilizações trazidas a esse regime de trabalho.

3.1 A MEDIDA PROVISÓRIA N.º 927/2020 E AS MUDANÇAS NO REGIME DE TELETRABALHO

Diante do cenário em que o Brasil está inserido desde março de 2020, tendo sido reconhecido como estado de calamidade pública até o dia 31 de dezembro de 2020, pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, a pandemia do novo coronavírus (COVID-19), e a imprescindibilidade de medidas sanitárias de isolamento e distanciamento social se tornaram mais do que urgentes, para evitar a proliferação e controlar o contágio do vírus.

Com a intenção de auxiliar no enfrentamento da grande crise econômica que estava se instalando no país por conta da pandemia, a Medida Provisória n.º 927/2020 regulamentou diversas medidas a serem tomadas pelos empregadores. Atualmente, essa medida perdeu sua

vigência, porém, sua análise é relevante no que diz respeito às flexibilizações para o empregador na forma como poderia tratar dos seus contratos de trabalho.

Além disso, conforme prevê o artigo 62, §11º, da Constituição Federal da República, em caso de perda da vigência de medida provisória em que o Congresso Nacional não editou decreto legislativo, “as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas” (BRASIL, 1988, online). Ou seja, possíveis alterações ou até mesmos novos contratos de trabalho que foram alterados ou criados durante o período de vigência da MP n.º 927/2020 permanecerão válidos caso haja vontade das partes, até o fim do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6/2020, que a princípio tem validade até 31 de dezembro de 2020.

Sobre o teletrabalho, a medida provisória tornou este regime de trabalho uma prioridade, devendo ser adotado em substituição ao labor presencial. A priorização ocorreu por meio da flexibilização da sua regulamentação, passando a ser admitido independentemente da vontade coletiva negocial ou mesmo de alteração do contrato empregatício. (BOFF, 2020).

As mudanças não ocorreram apenas no que diz respeito à formalização do ajuste, mas também na forma de alterar o contrato, possibilitando a notificação do empregado com antecedência de no mínimo quarenta e oito horas, realizado por escrito ou por meio eletrônico. Bem diferente do que prevê a CLT, com o tempo mínimo de quinze dias para realizar a transição, quando por vontade apenas do empregador.

Somado a isso, a MP tratou também da situação do empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada para a prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho à distância. Nesses casos, a previsão legal ocorreu no sentido de que o empregador poderia fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizariam verba de natureza salarial ou, na impossibilidade do oferecimento dos equipamentos em regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho seria computado como tempo à disposição do empregador.

Outro ponto que merece destaque, trata-se da jornada de trabalho na medida em que a MP n.º 927/2020 aborda que “o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houve previsão em acordo individual ou coletivo” (artigo 4º, §5º, MP n.º 927/2020).

Sobre o assunto a Juíza do Trabalho Amanda Brazaca Boff (2020, p. 4-5), possui a seguinte análise:

Ora, a possibilidade de exclusão do tempo de uso dos programas de comunicação que restar observado em horário diverso do estabelecido para a prestação de serviços pressupõe, primeiramente, que este tenha sido delimitado pelo empregador. Segundo, que seja passível de sua fiscalização e, por fim, que o labor seja executado dentro do módulo temporal fixado.

Essa afirmação permite a reflexão de que essa regulamentação torna-se muito problemática no sentido de que não favorece e recompensa o tempo gasto pelo empregado à disposição do empregador. Além disso, é uma presunção de que uma boa parte do trabalho do empregado não será computado a título de jornada de trabalho.

O problema gira em torno da falta de remuneração ao empregado que de fato estava à disposição do empregador. Muitos indivíduos durante o período da pandemia que migraram para o regime de teletrabalho passaram a estar sujeitos a uma quantidade de trabalho absurdamente superior quando comparado ao fluxo de trabalho realizado de forma presencial.

É necessário ressaltar que durante o regime de teletrabalho, a forma de comunicação é muito mais rápida, com a utilização dos meios eletrônicos, como: *whatsapp*, e-mail e sistema internos, muitos deles funcionam 24 horas por dia e as respostas eram exigidas na mesma rapidez em que as informações eram repassadas.

Essa postura reflete diretamente no tema que será alvo do próximo tópico deste artigo, o direito fundamental à desconexão dos empregados que trabalham em regime de teletrabalho e, principalmente, a necessidade de ter esse direito cumprido por uma questão de saúde, do teletrabalhador, diante da confusão que é causada dentro do meio ambiente casa, hora ambiente de trabalho, ora local destinado à sua habitação e trocas familiares.

4 OS RISCOS À SAÚDE MENTAL DEVIDO À VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO

Conforme já exposto, no tópico anterior foi abordada toda a contextualização do teletrabalho, desde a sua regulamentação realizada pela CLT, as especificações trazidas pela Lei n.º 13.467/2017, intitulada reforma trabalhista, e as alterações exercidas pela Medida Provisória n.º 927/2020 diante da decretação do estado de calamidade pública por conta da pandemia do coronavírus (COVID-19). Finalizando com a perspectiva problemática do teletrabalho, levando em consideração o aumento do fluxo de trabalho quando comparado ao trabalho presencial, o que passou a exigir muito mais do empregado, muitas vezes, sem ser devidamente remunerado por isso.

Por conta disso, é preciso analisar o teletrabalho sob a perspectiva do direito à desconexão como um direito fundamental para o empregado, principalmente para aqueles que trabalham neste regime de trabalho, onde a casa, que é o local destinado à sua habitação e trocas familiares, passa a ser também o meio ambiente do trabalho.

Souto Maior (2003) entende que a titularidade do direito à desconexão concerne não apenas ao trabalhador, mas, igualmente, à sociedade, tal direito não visa tutelar somente o trabalhador envolvido na relação laboral, mas a sociedade e no nosso caso em especial, a própria família, já que a grande conectividade, sem dúvida nenhuma afeta aqueles que estão ao seu redor e a rotina familiar.

Sobre a conceituação de direito à desconexão, os autores Martins e Amaral (2019, p. 7) tem o seguinte entendimento:

[...] entende-se por direito à desconexão o limite ao excesso de conectividade ao trabalho, garantidor de sadia qualidade de vida ao trabalhador. É o direito do empregado, em seus momentos de folga, férias, feriados, ou ao fim de sua jornada, não estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente.

Neste sentido, o direito à desconexão pode ser interpretado como sendo o direito que tem o empregado em se desligar do trabalho e de qualquer meio de comunicação que possa ser remetido a ele. Com intuito de renovar sua saúde física e mental, não devendo ser incomodado com assuntos que remetem ao labor durante esse período de descanso.

Esse direito tem uma função e um alcance muito além da relação de trabalho entre empregado e empregador, na medida em que o seu cumprimento é fundamental para estabelecer e conservar relações pessoais que não estão interligadas com o ambiente de trabalho, como as relações familiares. Se um empregado não consegue exercer o seu direito à desconexão, e se desligar de todo e qualquer meio que o remeta ao trabalho, consequências poderão ser vistas em muitos aspectos da sua vida pessoal, inclusive à sua saúde, mais especificamente a mental.

Neste contexto, a limitação de jornada é de extrema importância para que o teletrabalhador tenha condições de exercer o direito fundamental da dignidade da pessoa humana, protegida na Constituição Federal, por meio do direito à desconexão e ao lazer, visando sua integridade física e mental (MARDERS; KUNDE, 2017).

Souto Maior esclarece que o direito ao não trabalho não deve ser visto como a ausência total de trabalho, mas no sentido de trabalhar até o nível necessário para se preservar a vida privada e a saúde, de maneira que essa preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) é essencial, exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado,

sobretudo, pela evolução tecnológica e pela própria intensificação da ideia de trabalho (SOUTO MAIOR, 2003, p. 3).

Essa análise é muito importante diante do contexto tecnológico que a nossa sociedade vive, principalmente por conta da intensificação do seu uso nas relações de trabalho, a utilização do regime de teletrabalho é o grande exemplo dessa revolução.

O trabalho está sendo transformado diante da exigência de mais resultados materiais e imateriais, o que implica em maior empenho, pelo agente, de energia mental, física e social para a obtenção de mais resultados, em suma, de mais trabalho. Tal constatação se mostra verdadeira quando se observa a elevação de carga laboral, hoje em dia e, por consequência, o aumento de doenças relacionadas ao meio ambiente do trabalho (DE ALBUQUERQUE, 2020, n.p.).

Por ordem, é importante tratar também de toda a regulamentação jurídica existente acerca do tema.

Na Constituição Federal, verifica-se uma ampla discursão em torno da necessidade de garantir ao empregado o direito ao lazer, previsto em inúmeros artigos como no 6º, o qual apresenta como “direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 1988), já no artigo 7º, inciso III, é tratado dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, visando à melhoria da sua condição social e a forma como o salário mínimo deve ser fixado, por exemplo, com a capacidade de atender necessidade básicas do trabalhador e de sua família, como o lazer. Ou ainda no artigo 217, §3º, o qual prevê que “o Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social” (BRASIL, 1988, online).

Indo além, a Declaração Universal dos Direitos Humanos traz no artigo XXIV que: “todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas” (Representação da UNESCO no Brasil, 1998, online). Deixando claro que o descanso é um direito humano e fundamental ⁴.

Essas regulamentações deixam claro que resguardar o direito individual do trabalhador ao lazer, é possibilitar que ele tenha o equilíbrio entre o emprego, vida pessoal e saúde, já que essa proteção contribui diretamente para a promoção de um meio ambiente laboral sadio. O que muitos empregadores precisam perceber são os inúmeros resultados positivos que um empregado em pleno gozo do seu direito à desconexão pode gerar para uma empresa. É inegável

⁴ Leia-se como direito humano no sentido de que tem uma regulamentação no âmbito internacional, e como direito fundamental como um instituto jurídico de direito interno, integrantes do sistema constitucional de norma fundante do ordenamento jurídico interno (BRANDÃO, 2014, p. 5)

que um funcionário mais satisfeito com as condições de trabalho e descansado, rende muito mais e passa a estar muito mais disposto ao trabalho e ao exercício de suas funções.

Sobre o assunto a pesquisadora DE ALBUQUERQUE (2020, n.p.) tem a seguinte conclusão:

[...] o direito ao não trabalho surge como uma necessidade não só para a promoção da saúde do trabalhador, mas também, como forma de possibilitar o aumento da produtividade deste e, por consequência, em benefício ao próprio empregador, que terá um empregado mais saudável, feliz e produtivo.

Esta análise permite a conclusão de que o tempo livre, desconectado do trabalho e de qualquer meio que possa remeter ao labor, é fundamental. Com o teletrabalho e o uso ininterrupto de tecnologias, seja para a vida pessoal, seja como um instrumento de trabalho faz com que o indivíduo aumente sua dedicação ao trabalho, já que “a tecnologia acaba por ancorar a vida do trabalhador, aumentando a sua dedicação ao trabalho, muitas vezes sem que perceba.” (MARDERS; KUNDE, 2017, p. 132).

Sob essa perspectiva, quando trazido para o aspecto do lar e o período problemático vivido pela nossa sociedade em virtude da pandemia do novo coronavírus (COVID-19), a problemática se torna muito maior.

Na medida em que, devido à necessidade de se manter o isolamento e o distanciamento social quando muitas empresas migraram do regime presencial para o trabalho à distância – definição trazida pela própria CLT – fazer com que o empregado tenha seu direito à desconexão efetivamente cumprido, se tornou uma missão muito distante das possibilidades do empregador.

O uso ininterrupto de tecnologias, o aumento no número de cobranças pelo empregador, o período de adaptação a uma nova forma de trabalhar para muitos empregados, a necessidade de proteção diante de um vírus de ação e cura desconhecidos, são apenas alguns dos muitos dilemas enfrentados pelo empregado durante esse tempo.

Além disso, quando trata-se de muitas mulheres, esses dilemas se tornam muito maiores e específicos, lidar com todos os problemas do trabalho, enfrentar o período de adaptação à casa como novo ambiente de trabalho, e somando a isso todos os afazeres que manter um lar inclui torna essa tarefa muito mais difícil. Abordaremos no próximo tópico a problemática vista especificadamente sobre a perspectiva da mulher que, além de cumprir com seu papel de empregada, precisa assumir outras responsabilidades, especialmente domésticas, o que dificulta a garantia do direito à desconexão.

5 A VULNERABILIDADE DA MULHER E A LESÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO

É inegável que a transição para o regime de teletrabalho diante do cenário pandêmico vivido pelo nosso país apresentou aspectos negativos que atingem ambos os sexos de trabalhadores, mas não de forma igual.

Prevalece a desigualdade no que diz respeito à divisão dos trabalhos domésticos e de cuidados, levando as mulheres a jornadas super extensas de trabalho quando somadas à necessidade de manter o ritmo de trabalho. O tema central de abordagem deste artigo diz respeito à vulnerabilidade da mulher diante de todo esse regime de trabalho.

Os pesquisadores Zanoni, Bezerra E Bridi (2020, online), possuem a seguinte reflexão:

faz-se necessário compreender como o trabalho remoto se configura em razão da assimetria entre os papéis sociais atribuídos a homens e mulheres e que ainda prevalecem bem demarcados na sociedade, apesar das mudanças culturais, políticas forcejadas pelas lutas sociais em torno da igualdade entre os sexos. Isto porque, historicamente, as mulheres são incumbidas ao trabalho reprodutivo e de cuidados, e, nesse momento em que o trabalho produtivo e o cuidado passaram a se reconcentrar nos domicílios, as mulheres ficaram ainda mais sobrecarregadas. Ou seja, as relações de trabalho e atividades domésticas (não remuneradas) se sobrepõem, fazendo com que elas trabalhem mais, pois as tarefas domésticas permanecem distribuídas desigualmente entre homens e mulheres.

A reflexão permite perceber que momentos de crise e emergência escancaram fragilidades já existentes, mas que não são combatidas da forma correta, a divisão sexual do trabalho é uma delas. Não é de hoje que as mulheres são sobrecarregadas com trabalhos domésticos, cuidados com os filhos, e muitas outras tarefas relacionadas com o lar. De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), as mulheres são as mais afetadas pelo trabalho não-remunerado, principalmente em tempos de crise (ABREU DE OLIVEIRA; MARQUES DE QUEIROZ; DINIZ, 2020).

Importante ressaltar que a responsabilização de tais atividades quase exclusivas às mulheres, que se aplica de forma naturalizada, se reproduz com base na divisão sexual do trabalho, legitimada por uma ideologia estritamente biológica (DE LIMA; BERGSTROM; GEMMA, 2020).

No cenário atual, evidencia-se uma intensificação do trabalho doméstico não remunerado, que tem como resultado jornadas duplas e até mesmo triplas de trabalho às mulheres, quando passamos a contabilizar cada uma das suas tarefas somadas ao trabalho

remoto imposto por muitos empregadores, por conta da necessidade de permanecer com a prestação dos seus serviços mesmo diante do cenário vivido pelo país.

Tratando em específico da situação da pandemia, agrega o trabalho não remunerado, invisível e não reconhecido simbólica e materialmente, atribuído ao cuidado às crianças, doentes, idosos e a manutenção do lar. Diante do cenário pandêmico, é agregado as precauções de higiene para evitar a Covid-19 e a proliferação do vírus junto aos demais membros da família (SILVEIRA; ROSSI; VUONO, 2020).

Esse acúmulo de atividades durante o período pandêmico e a concorrência das atividades de casa e o *home office*, demandam com mais intensidade à mulher, que necessita conciliar trabalho doméstico e laboral, alternando entre longos períodos de atividade online dentro de casa, seu novo meio ambiente de trabalho, sobre vigilância dos empregadores, com a necessidade e cobrança de manter sua qualidade e produtividade, ou até mesmo aumentá-las, e inúmeras tarefas do lar, como cuidado com a casa, com crianças e outras responsabilidades.

Nesse sentido, na medida em que o trabalho se desloca do espaço público para o privado, o modo de morar se transforma em modo de trabalho e vice-versa, podendo ser impossível dissociá-los e distingui-los, afetando frontalmente os tempos de lazer e trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2008).

Consequentemente, impossibilitando também o usufruto do seu direito fundamental à desconexão. Exigir que a mulher, dentro de casa, diante de todo esse cenário, esteja totalmente desconectada de qualquer meio que a remeta ao trabalho é impossível. Principalmente quando levamos em consideração, as outras formas de trabalhar dentro de casa, não remuneradas, mas também realizadas majoritariamente pelas mulheres.

É por conta dessa incapacidade de desconexão que existe a grande problemática e alvo de discussão deste artigo. Verifica-se um grande risco à saúde mental de muitas mulheres por conta do *home office* e a impossibilidade de se dissociar por completo do trabalho, seja do emprego, seja o do lar.

Diariamente, mulheres estão sendo expostas a jornadas excessivas de trabalho que influenciam diretamente na sua saúde física e mental. Discutimos anteriormente que o lazer e o descanso são direitos essenciais, que vão muito além do indivíduo que trabalha, mas também, alcança todos ao seu redor. A grande conectividade imposta pelo regime de teletrabalho afeta aqueles que estão ao seu redor e a rotina familiar.

Outro ponto que merece destaque, diz respeito à jornada de trabalho. Para cumprir com todos as obrigações, muitas trabalhadoras tiveram que prolongar suas jornadas, trocar seus turnos de trabalho – para momentos em que a casa tivesse mais tranquila para o trabalho, ou até

mesmo, estender por mais de 5 dias na semana. Provando que a busca pelo bem estar da trabalhadora foi afastada e a única preocupação, diante desse cenário de crise, é a continuidade na prestação do serviço.

ZANONI, BEZERRA e BRIDI (2020, online), realizaram uma pesquisa com 906 pessoas que tiveram que trabalhar na modalidade remota (a partir de casa), sendo respondida por 614 (67,77%) mulheres e de 292 homens (32,23%). Foi demonstrada que:

[...] com relação aos dias de trabalho durante a semana antes da pandemia, a maioria dos respondentes homens (78,42%) e mulheres (82,57%) respondeu que trabalhavam cinco dias por semana. 7,65% dos homens e 9,93% das mulheres trabalhavam seis dias por semana. 1,47% das mulheres e 4,11% dos homens trabalhavam sete dias por semana. Já durante a pandemia, o percentual de trabalho cinco dias por semana caiu para 56,84% das mulheres e 55,48% dos homens, o que, por outro lado, fez subir o percentual dos que trabalham seis dias (18,89% mulheres e 16,44% homens) e sete dias (17,43% mulheres e 18,49% homens) de trabalho.

No que tange ao ritmo de trabalho, 50,98% das mulheres passaram a laborar em um ritmo de trabalho mais acelerado na modalidade remota em razão da pandemia.

A análise dos dados coletados pela pesquisa revela que uma “divisão sexual do trabalho que embora não corresponda exatamente a um modelo tradicional, no modelo atual, de conciliação, cabe quase que exclusivamente às mulheres conciliar vida familiar e vida profissional, sobretudo quando estão reunidos no espaço doméstico” (ZANONI; BEZERRA; BRIDI, 2020, online).

Essa necessidade de conciliar vida familiar e vida profissional é o principal dilema vivido pelas mulheres diante da migração para esse novo regime de trabalho. Além disso, é inegável que, diante de tantas exigências dentro de casa, profissionais e pessoais, a preocupação com si mesma é o que menos importa, principalmente no que diz respeito à necessidade de reservar um tempo para o descanso, lazer e se desconectar por completo.

O teletrabalho como uma flexibilização na forma de trabalhar pode ser uma atitude extremamente nociva para a mulher e empregada, conforme DE ALBUQUERQUE (2020, n.p.) aborda:

[...] a diminuição das fronteiras do tempo de trabalho, aliada à acumulação de atividades – trabalho e outras, inerentes à própria rotina familiar – sem o devido equilíbrio, pode gerar uma sobrecarga emocional e física que leva ao surgimento de doenças, daí a importância dos gestores e trabalhadores adotarem estratégias que possibilitem reduzir os impactos negativos decorrente do teletrabalho.

Já analisamos anteriormente que a falta do exercício do direito à desconexão é um dos principais motivos de surgimento de doenças relacionadas ao trabalho e à saúde mental do

trabalhador, como: estresse, ansiedade, depressão e a síndrome de *Burnout*. Todas sofrem influência direta do meio em que é praticado a atividade laboral, bem como, de todas as relações interpessoais que são construídas naquele determinado ambiente.

Assim, surge a grande responsabilidade do empregador, que mesmo tendo suas obrigações reduzidas pela Medida Provisória n.º 927/2020, que regulamentou alterações e novas orientações para o empregador devido ao período de crise econômica instaurado pela pandemia do novo coronavírus (COVID-19). Ainda assim, preocupar-se com a saúde física e mental das suas empregadas em regime de teletrabalho continua sendo uma obrigação, que deve ir muito além de questões jurídicas, mas sim, por uma questão social, de preservação, preocupação e cuidado com todos os seus colaboradores.

Podendo ser realizado por meio do incentivo constante ao descanso e lazer, na medida do possível, controlar sua jornada de trabalho de tal forma que as cobranças e conversas relacionadas ao trabalho sejam sempre realizadas dentro do horário e dos dias de trabalho, incentivem cada vez mais suas empregadas a respeitar suas jornadas, não trocar de turno de trabalho.

Prevalece a desigualdade na divisão do trabalho doméstico e de cuidados, levando as mulheres a jornadas muito extensas de trabalho, o que sugere a necessidade de reconsiderarmos o trabalho remoto, que já é uma realidade como uma tendência cada vez maior para sua utilização nos próximos anos, e de propormos formas alternativas e mais justas de reorganizar a sociedade, o trabalho e a economia.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É notório que o Brasil e o mundo vivem um momento histórico de uma pandemia que põe em risco a saúde do ser humano e o induz a uma vida nunca pretendida e que o fez mudar por completo sua maneira de viver e trabalhar.

O problema inicial formulado para discutir neste artigo esteve centrado no questionamento de que forma o teletrabalho se relaciona com a proteção da saúde mental da mulher e empregada.

Por isso, diante de todo o avanço dos meios tecnológicos e a invasão sobre as formas de laborar, somados ao enfrentamento do cenário pandêmico vivido pelo Brasil e pelo mundo, foi preciso analisar todos os seguintes pontos com a finalidade de resolver a problemática em debate.

Para responder este questionamento, foi necessária a análise do meio ambiente do trabalho, e discutir como o ambiente casa, diante da migração em virtude do teletrabalho, passou a ser também um local destinado ao labor, além de ser também destinado às trocas familiares.

Além disso, foi importante para o estudo realizar uma contextualização do teletrabalho, por meio da análise de toda a legislação vigente somada a Medida Provisória n.º 927/2020, por conta das suas orientações e alterações para o empregador, como uma forma de enfrentamento ao período de crise econômica que estava sendo instaurado no Brasil devido a pandemia do novo coronavírus (COVID-19).

Em seguida, analisou-se, de forma específica os riscos à saúde mental devido à violação do direito à desconexão. Neste momento do trabalho, discutimos a necessidade do direito à desconexão, como um direito humano e fundamental, devidamente previsto e regulamentado na Constituição Federal (1988) e na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Direito esse mais do que necessário para possibilitar ao trabalhador o equilíbrio entre emprego, vida social e saúde. Provando que o se desconectar, muito além do simples lazer, é uma questão de preservação da saúde física e mental do empregado.

Por fim, o artigo buscou responder a sua principal problemática, demonstrando que de fato, a mulher diante desse cenário de crise e escancaramento de fragilidades está em uma situação de vulnerabilidade e desigualdade. Principalmente quando levamos em consideração a divisão sexual do trabalho, visto que no cenário de isolamento social em que todos os indivíduos passaram a passar a maior parte do tempo em suas casas, houve a intensificação do trabalho doméstico não remunerado, que de forma legitimada por uma ideologia estritamente biológica, acaba ficando sobre o encargos das mulheres, tendo que se somar as obrigações do emprego.

Conforme tratado ao longo do presente estudo, observou-se que a falta do exercício do direito à desconexão é um dos principais motivos de surgimento de doenças relacionadas ao trabalho e à saúde mental do trabalhador, especialmente à mulher, sobrecarregada de tantas exigências dentro de casa, profissionais e pessoais. Permitindo perceber que diante disso, a preocupação com si mesma, com a sua saúde física e mental deixa de ser uma prioridade.

Desta forma, resta claro que a o empregador é também responsável pela saúde física e mental das suas empregadas, por uma questão muito mais que jurídica, mas também social, com a finalidade de evitar doenças relacionadas ao trabalho, principalmente as que estão relacionadas à saúde mental, como: ansiedade, depressão, estresse e a síndrome de *Burnout*. E também, que o teletrabalho é um risco à saúde mental da mulher e empregada,

principalmente quando não ocorre o devido exercício do seu direito à desconexão, não só das atividades profissionais, mas também das atividades não remuneradas relacionadas ao lar.

Com base nesse novo tempo, de saber conduzir e viver a presente situação, é que o tema foi pensado e motivou este trabalho, dentre os inúmeros e interessantes assuntos, não menos importantes.

Assim, espera-se que seja uma forma de contribuir para a melhoria do que se pode, de maneira ainda muito cautelosa, indicar os caminhos que propiciam aos entendimentos de uma relação trabalhista em tempos de crise, preservando a saúde física e principalmente mental de todos aqueles que estão envolvido nessa relação laboral. Principalmente porque, muitas práticas irão permanecer mesmo após o fim do contexto de pandemia, por isso, a preocupação com a proteção da saúde mental de mulher precisa ser permanente.

REFERÊNCIAS

ABREU DE OLIVEIRA, F.; MARQUES DE QUEIROZ, F.; DINIZ, M. I. **DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO ENTRE HOMENS E MULHERES NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID 19**. Revista Inter-Legere, v. 3, n. 28, p. c21486, 2 set. 2020.

BRANDÃO, Cláudio. **Introdução ao estudo dos direitos humanos**. In: BRANDÃO, Cláudio (Coord.). Direitos humanos e fundamentais em perspectiva. São Paulo: Atlas, 2014. p. 5.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 out. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Planalto, Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm>. Acesso em: 15 de maio de 2020.

BRASIL. **Medida provisória n. 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medida trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 09 out. 2020.

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER Fernanda R.; ZANONI, Alexandre P. Relatório técnico da pesquisa: Trabalho remoto/home office no contexto da pandemia COVID-19. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020.

BOFF, Amanda Brazaca. **O teletrabalho no contexto da pandemia: interpretação da Medida Provisória nº 927/2020 à luz do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 24, n. 1, p. 177-183, 2020.

DE ALBUQUERQUE, Ana Carolina Mendes. **Teletrabalho e a pandemia: os impactos ambientais causados pelo teletrabalho à luz do direito à desconexão,** 2020.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Oboré, 1987, p. 78.

DE LIMA, F. T., BERGSTROM, G. T., & GEMMA, S. F. B. (2020). **Reforma Trabalhista: contrato intermitente e trabalho feminino.** Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano, 3.

FERREIRA, Aline Ribeiro de Araújo. **Teletrabalho e o direito à desconexão.** 2017.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão.** In: Costa, Albertina de Oliveira et al. (Orgs.). Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008, p. 263-278.

JORCELE, Côbo Aparecida; JUSSARA, Pedrosa Melo. **CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19.** 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra de. **Curso Direito do Trabalho.** 11ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

LIMA, Flávia Traldi Liam; BERGSTRÖM, Gustavo Tank; GEMMA, Sandra Francisca Bezerra. **O trabalho à distância na pandemia sobrecarregou principalmente as mulheres.** Disponível em: <https://www.justificando.com/2020/10/29/o-trabalho-a-distancia-na-pandemia-sobrecarregou-principalmente-as-mulheres/> . Acessado em 24 nov. 2020.

MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental:** abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2017.

MARDERS, Fernanda; KUNDE, Michele Morais. In: **O Direito à desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea.** São Paulo: LTr, 2017.p.125-134.

MARTINS, Adalberto; AMARAL, Felipe Marinho. O direito à desconexão no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho,** São Paulo, v. 202, jun. 2019.

NO BRASIL, Representação da UNESCO. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** 1998.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção N.º 155, de 18 de maio de 1993.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 out. 2020.

O que significa ter saúde? Disponível em: [O que significa ter saúde? - Saúde Brasil \(saude.gov.br\)](https://saude.gov.br). Acessado em 26 de nov. de 2020.

SILVA, Denise da. **Teletrabalho: uma análise do direito à desconexão**. 2019.

SILVEIRA, Suzana; ROSSI, Renan; VUONO, Gabriel. **Pandemia: (mesmos) modos de morar e trabalhar?** Revista Políticas Públicas & Cidades, Belo Horizonte, abril/dezembro, Volume Especial, p.1-5, 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, São Paulo, n. 23, jul/dez, 2003.

ZANONI, Alexandre Pilan; BEZERRA, Giovana Uehara; BRIDI, Maria Aparecida. Banco de dados gênero: **“Trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19”**. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020.