

**TELETRABALHO E A MULHER: O PAPEL SOCIAL DO CUIDADO E
IGUALDADE NA RELAÇÃO DE GÊNERO NO BRASIL**
*HOME OFFICE AND WOMEN: THE SOCIAL ROLE OF CARE AND EQUALITY
IN GENDER RELATIONSHIP IN BRAZIL*

Giseli Maria dos Santos¹

RESUMO

Este trabalho tem como finalidade analisar a influência do teletrabalho na busca das mulheres pela igualdade de gênero. A mulher sempre foi tida como provedora exclusiva do cuidado e como seria essa relação quando o trabalho está num espaço em que entra em vantagem/desvantagem na desconstrução de um papel social/cultural. O estudo foi feito através de análise de teletrabalhadores públicos e privados, revisão bibliográfica e comparação literária de homens e mulheres que trabalham no ambiente doméstico. Foi possível inferir do estudo que o teletrabalho tem forte influência da manutenção do papel social da mulher do cuidado. Isso vai de encontro com os direitos humanos da mulher pela igualdade na vida em sociedade, pois um comportamento preestabelecido para cada gênero prejudica a liberdade individual de cada um.

Palavras-chave: Direitos Humanos – Cuidado doméstico – Teletrabalho – Gênero – família – Mercado de Trabalho

ABSTRACT

This work aims to analyze the influence of telework in search of women for gender equality. The woman has always been regarded as the exclusive provider of care and how would this relationship when the work is in a room that goes into advantage / disadvantage in the deconstruction of a social / cultural role. The study was done by analysis of public and private teleworkers, literature review and literary comparison of men and women working in the home. It was possible to infer from the study that teleworking has strong influence of maintaining the social role of the woman care. This goes against the human rights of women for equality in society. A pre-set behavior for each gender brings the expense of individual freedom of each.

¹ pós-graduanda da Especialização em Direitos Humanos e Cidadania, Analista Judiciário do TRT4R.E-mail para contato: giselimsantos@gmail.com

Keywords: Human Rights - Home Care – Home office - Gender - Family - Labour Market

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

As mudanças tecnológicas e comportamentais da (e na) sociedade exigem uma análise sempre atualizada e contínua do Direito. Continuamente os juristas se deparam com novos paradigmas legais e novos desafios para solucionar problemas surgidos desses tempos.

Quando observamos os avanços tecnológicos um dos ramos do Direito que são principalmente influenciados é o ramo juslaboral. Nessa perspectiva o teletrabalho surge como atividade produtiva que entrelaça vantagens e desvantagens consideráveis e que, a um só tempo, pode agregar liberdade ou ser também opressor ao trabalhador.

Considerando o avanço de debates de grupos minoritários e/ou vulneráveis tem-se identificado o protagonismo do feminismo na luta por representação e garantias e direitos. As discussões de gênero implicam na reflexão de como os modos de produção perpetuam discursos patriarcais e excludentes. Considerando que o trabalho faz parte da vida em sociedade e de como o indivíduo se reconhece dentro de uma sociedade (como a de consumo) essa reflexão não pode se afastar da preocupação do lugar que a mulher ocupa no mundo do trabalho.

A grande questão que se apresenta no presente estudo é: como o teletrabalho (sendo um fenômeno ambíguo em seus resultados e potencialidades) influencia nos debates de gênero e como refletem especificamente sobre a mulher trabalhadora?

Para responder essa questão o presente trabalho se divide em três fases, como resultado das etapas da pesquisa, inicialmente situando a mulher como sujeito nas relações de trabalho e na sua ocupação por novos espaços (especialmente no último século e meio). A segunda fase da pesquisa analisa o teletrabalho e suas características mais marcantes e controvertidas. A última fase da pesquisa reflete a análise da mulher como sujeito específico nas relações de teletrabalho e as implicações dentro dos debates de gênero.

A pesquisa se deu por meio de revisão bibliográfica e análise de textos acadêmicos, periódicos, livros e obras com tema pertinentes à temática principal do trabalho.

1. O ACESSO AO MUNDO DO TRABALHO E A MULHER: O SÉCULO XX COMO PARADIGMA DA OCUPAÇÃO DE NOVOS ESPAÇOS

Para analisar a introdução das mulheres no mercado de trabalho, é necessário contextualizar dois momentos: Revolução Industrial e as duas grandes guerras. A Revolução Industrial teve início na Inglaterra no século XVIII e caracterizou-se por um conjunto de transformações econômicas e sociais que levaram à aceleração do crescimento. Assim, todo ser humano era necessário para a produção. Homens, mulheres e crianças eram simplesmente mão-de-obra. As mulheres eram desqualificadas, sem sindicatos e obedientes, o que facilitava o controle de manifestações e se tornavam mais lucrativas (HOBSBAWM, 2000, p. 65).

Já com as duas Guerras Mundiais, os homens eram convocados para as batalhas, enquanto as mulheres tinham que assumir o papel de provedora da família. Nesse momento, houve uma maior introdução, pois não se tratava tão somente das mulheres de baixa renda, mas todas as que tiveram que trabalhar, independente da condição social. Foram esses dois eventos que tornaram a participação feminina expressiva e efetiva. A partir do fim das guerras muitos homens não voltaram, e muitos que voltaram não tinham condições físicas para trabalhar por causa das mutilações, dessa forma muitas mulheres tiveram que se responsabilizar pela manutenção econômica do lar por definitivo (JAGNOW, ENGEL, 2013).

Houve uma grande necessidade de trabalhadores, ao mesmo tempo que havia uma mudança no trabalho da mulher quando se reorganizou o sistema capitalista. O capitalismo mudou para corresponder aos novos modelos de identidade femininas que atendesse as demandas, tanto material com simbolicamente. O movimento feminista² entende que a inserção das mulheres no mercado de trabalho formal e remunerado não se trata tão-somente das mudanças na economia capitalista, mas também tem créditos das

²Ao longo da história ocidental sempre houve mulheres que se rebelaram contra sua condição, que lutaram por liberdade e muitas vezes pagaram com suas próprias vidas. A Inquisição da Igreja Católica foi implacável com qualquer mulher que desafiasse os princípios por ela pregados como dogmas inflexíveis. Mas a chamada primeira onda do feminismo aconteceu a partir das últimas décadas do século XIX, quando as mulheres, primeiro na Inglaterra, organizaram-se para lutar por seus direitos, sendo que o primeiro deles que se popularizou foi o direito ao voto. As sufragetas, como ficaram conhecidas, promoveram grandes manifestações em Londres, foram presas várias vezes, fizeram greves de fome. Em 1913, na famosa corrida de cavalo em Derby, a feminista Emily Davison atirou-se à frente do cavalo do Rei, morrendo. O direito ao voto foi conquistado no Reino Unido em 1918 (Pinto, 2009).

lutas feministas em busca de uma identidade nas relações de gênero (BUTLHER, 2003). Essas lutas buscavam nova distribuição de responsabilidades e papéis sociais entre homens e mulher, por exemplo, homem como provedor e mulher como cuidadora. Esses papéis não podem ser atribuída a natureza do gênero/sexo, pois são papéis sociais, impostos culturalmente (CUNHA, FONTES, 2006).

Para Cunha e Fontes (2006), esta configuração na divisão sexual do trabalho tem transformado as próprias expectativas com relação aos benefícios que as mulheres desfrutariam ao longo do processo de desenvolvimento capitalista e os movimentos das mulheres também ajudaram a impulsionar essas mudanças.

Dados do IBGE mostram o crescimento das mulheres no mercado de trabalho, a partir dos anos 70, iniciou em 18% dos trabalhadores eram mulheres e em 2007 esse número saltou para 52,4%. Apesar dessa entrada volumosa de mulheres, isso não significou que estariam em igualdades de direitos com os homens (FCC, 2007).

Como pode ser ver, o número de 52,4% trata de maioria no trabalho, mas isso não é suficiente para serem maioria em cargo de chefia e salários altos. Ainda sobre os estudos do IBGE, uma das formas das mulheres reduzirem essas diferenças é através do estudo. As estatísticas mostram que as mulheres trabalharam, em média, 39,2 horas por semana em 2011, não apresentando variação significativa em relação a 2003. Em 2011, as mulheres que tinham de 8 a 10 anos de estudo apresentaram a maior média de horas semanais habitualmente trabalhadas (39,8 horas) assim como em 2003. O grupo de mulheres que concluiu o nível superior, em 2003, apresentava a menor média de horas trabalhadas semanalmente, 37,2 horas, entretanto, entre 2003 e 2011, este grupo apresentou aumento de 0,7 hora na média de horas trabalhadas, sendo o maior aumento entre todos os grupos de anos de estudo. (IBGE - 2012)

Em relação ao salário e tempo de estudos temos, as mulheres, independente do grupo de anos de estudo que se enquadrem, em média, recebem menos que os homens. Entretanto, em situações extremas a diferença de rendimentos é menor. Nos grupos de pessoas que não possuem instrução ou tem menos de 1 ano de estudo a proporção da remuneração das mulheres em relação a dos homens é maior que em todos os outros grupos. Em 2003, as mulheres sem instrução e com menos de 1 ano de estudo foi de 66,2% e daquelas com 11 anos ou mais de estudo foi de 65,0%. Essas proporções, em 2011, foram de 68,4% e 69,2%, na mesma ordem. As mulheres com 11 anos ou mais de estudo recebiam, em média, R\$ 1.706,39 no ano de 2011 e os homens R\$ 1.585,70 (IBGE ,2012).

As mulheres alcançaram o mercado de trabalho, parte desse fato deve-se ao impulso da globalização, capitalismo e as grandes guerras, como explicitado anteriormente e parte aos movimentos sociais feministas. No entanto, muito tempo se passou dessa inserção e as mulheres continuaram sua luta pela permanência no mercado, juntamente com a igualdade de direitos. Existem inúmeros questionamentos sobre o que impede a mulher alcançar altos cargos de chefia, tanto na carreira pública, como carreira privada e igualdade salariais, mas as respostas podem ser diversas, olhando do ponto de vista econômico e social. Pelo senso comum, as mulheres têm seu papel “natural” de cuidadora, mas para outras literaturas feministas esse papel é tão-somente cultura, ou seja, pode ser modificado de acordo com a vivência de novas experiências (BORIS, 2014).

Com base no pensamento da mulher ter capacidade limitada e seu papel natural de cuidadora do lar, criou-se uma cisão que se mantém com debate político até hoje de quem é o provedor e quem é o cuidador (care³). Um paradigma foi quebrado com base no sistema econômico e os movimentos sociais, mas o papel social nas relações privadas não mudou. O homem deixou de ser o exclusivo provedor do sustento, mas a mulher não deixou de ser a única responsável pelo cuidado. Um dos motivos que impediu a variação desses papéis foi a desvalorização desse trabalho do lar, como explica Boris (2014), a responsabilidade das mulheres pelo cuidado não remunerado para com a família em termos de segmentação do mercado de trabalho (divisão sexual do trabalho), de psicodinâmica (a maternagem das mulheres reproduz mulheres que cuidam) e de status social (homens não querem fazer tal atividade).

Segundo a pesquisa, que utilizou dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) entre 2001 e 2012, mesmo que as mulheres cumpram jornadas de trabalho de 40 a 44 horas semanais, elas chegam a dedicar entre 20 e 25 horas semanais com cuidados com a casa e os filhos. Quando estão desempregadas, a jornada de trabalho doméstico sobe para cerca de 26 horas semanais. Ainda de acordo com essa pesquisa,

³ O trabalho de care envolve serviços pessoais para outrem: atividades que se voltam para as necessidades físicas, intelectuais, afetivas e para outras demandas emocionais de cônjuges, filhos e pessoas idosas, doentes ou com deficiências. Isso inclui tarefas da vida cotidiana, abarcando a manutenção da casa (cozinhar, limpar, lavar e mesmo fazer compras) e a existência pessoal (dar banho, alimentar, acompanhar, transportar). A produção sexo-afetiva pode ser parte do care. Ela não precisa ser heterossexual ou homonormativa. Esse trabalho requer, conforme sustentam teóricas feministas das mais diversas disciplinas, “cuidar de” (caring for) à medida que “se tem cuidado com”/“se importa com” (caring about). Tratar do ambiente do lar ou do corpo é cuidar de (care for), mas também, talvez, ter cuidado com/importar-se com (care about) (BORIS,2014).

90% das mulheres fazem atividades domésticas, enquanto os homens o número chega a 40% (PNAD - 2012).

Com base nos dados levantados e a nova posição da mulher no mercado de trabalho, uma nova divisão sexual do trabalho destaca-se. O termo divisão sexual do trabalho surgiu na França com o movimento feminista. A intenção era que o trabalho doméstico e o profissional estivessem dentro da definição global “Trabalho”. Com o passar do tempo a discussão foi muito mais além, pois não se tratava de valorização do capital, e sim a produção do viver (HIRATA, KERGOAT, 2002).

Em uma pesquisa realizada pela OIT foi feito um levantamento sobre os custos do trabalho do homem e da mulher, levando em consideração o papel da mulher com reprodutora do social (licença maternidade e cuidado infantil), para saber se o custo de uma mulher seria mais alto para uma empresa como forma de justificar as diferenças salariais e acesso ao trabalho. Em todos os vieses analisados, a resposta foi negativa. A licença maternidade, por exemplo, no Brasil, não traz custo para empresa já que ela é paga pela previdência social, mesmo que para a trabalhadora fosse posto uma substituta, o que raramente acontece. Nesse caso, o recurso utilizado pelo empregador, na maioria das vezes, é a hora extra (MOREIRA, 2014).

Equiparando as remunerações médias de homens e mulheres (sem levar em consideração a inferioridade salarial) foi verificado em países da América Latina que os custos adicionais não-salariais, entre homens e mulheres, tinham as seguintes variações: Argentina, 0,39%; Uruguai, 0,50%; Chile de 0,4 a 1%. Já no México esses custos eram inferiores a 2%, devido ao fato de no México as creches não serem responsabilidade do empregador e os homens terem índice muito alto de acidente de trabalho. Esses custos adicionais são significativamente reduzidos. Desse modo, não explicam a persistência das desigualdades no mercado de trabalho entre homens e mulheres (ABRAMO, TADORO, 2005).

Outra justificativa para a desigualdade seria o absenteísmo (faltas ao serviço), só que esse argumento é rebatido, mesmo que não haja estatísticas confiáveis sobre o tema entende-se que não comprovam que as mulheres são menos absenteístas, também não provam que são mais. Para Abramo e Tadoro (2005, p. 44), essa é uma das imagens mais negativas associadas as mulheres trabalhadoras e responsável por uma boa parte da resistência salarial em contrata-las, capacita-las e promove-las.

Os mais importantes tópicos que caracterizam a inserção da mulher no mercado de trabalho mostram que - ao contrário do que supunham Marx e Engels – a subordinação

não foi superada com a sua plena integração à produção social, nem sua autonomia financeira garantiu que participassem, tanto no mercado de trabalho e quanto no âmbito familiar, com igualdade de condições. Na verdade, o mercado de trabalho incorporou a divisão sexual do trabalho relações assimétricas de poder (simbólico e material) entre homens e mulheres (CUNHA, FLUENTES, 2006).

2. O TELETRABALHO E AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO NA RELAÇÃO DE GÊNERO

A globalização e a busca constante por melhorias e ganhos originaram práticas organizacionais inovadoras. A velocidade em que as informações são transmitidas e compactação do trabalho intelectual pelos avanços tecnológicos, facilitou a aplicação dessas melhorias no mundo do trabalho. Isso flexibilizou algumas características do trabalho do modo tradicional.

Hoje o tempo e espaço não são mais definidos como condições estáticas. A área tecnológica representa papel fundamental, pois é evidenciada nos novos modelos da organização, nos fluxos de tarefas e na exigência de novo perfil de competências dos trabalhadores (ARAUJO, 2009). O teletrabalho, viabilizado pelas tecnologias de informação e comunicação (TICs) que permitem a virtualização do espaço e do tempo, como comentado não é apenas nova forma de organizar o trabalho. Ele transforma o trabalho de “um lugar para ir” em uma atividade que pode ser feita a qualquer hora e em qualquer lugar COSTA, 2007).

Facilmente se nota que o trabalho em casa ou fora do escritório não é novidade, embora seja um fato que não tenha uma data com marco inicial, pois tudo faz parte de um processo em conjunto com outras determinantes. Mesmo assim, as formas tradicionais de trabalho a distância diferenciam-se bastante do fenômeno a que assiste-se hoje nas organizações. Hoje a tecnologia faz o caminho inverso do que é local de trabalho. Antigamente o trabalho era realizado no domicílio dos artesãos, em casa ou em pequenas oficinas. Com a revolução industrial e a implementação de grandes máquinas na produção de bens, foi necessário a criação de lugares próprios para máquinas e trabalhadores que as operariam. Isso reduziu o número de trabalhadores a domicílio (HOFFMAN, 2005).

Ainda de acordo com Hoffman, não se pode incorrer no equívoco de confundir esta espécie com o “trabalho no domicílio”, conhecido de longa data pelo Direito do

Trabalho, já que nem todos aqueles que trabalham em seus domicílios são “trabalhadores no domicílio” na acepção jurídica do termo. A conceituação do teletrabalho não é tarefa das mais fáceis. Diversas são as definições de teletrabalho e é difícil encontrar alguma capaz de compreender, de modo unívoco e completo, a essência deste instituto. Isso porque a natureza, a intensidade e a velocidade dos avanços tecnológicos são de tal ordem que é possível afirmar que os conceitos do teletrabalho já nascem, de certa forma, ultrapassados (HOFFMAN, 2005).

As pessoas podem trabalhar em qualquer lugar, a qualquer hora. Tempo e espaço estão relativizado. Muitas variáveis e suas combinações abrem em demasia o leque de definições possíveis. A falta de uma conceituação precisa sobre o que é o teletrabalho e sobre quantos são os teletrabalhadores faz do conceito mais uma construção ideológica da realidade ou, no máximo, uma tentativa de descrição dos diversos tipos ou modalidades de teletrabalho existentes (ROSENFIEL, ALVES, 2011), e o teletrabalho pode ser entendido, então, como ferramenta e produto da reestruturação global do capital, do trabalho e dos mercados, em direção à fluidez da acumulação flexível (COSTA, 2007).

A Organização Internacional do Trabalho – OIT (1995) define o teletrabalho como a forma de trabalho realizado em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, permitindo a separação física e implicando o uso de novas tecnologias facilitadoras de comunicação (MELO, 2009), e em sentido direto e restrito, teletrabalho pode ser definido como trabalho à distância com utilização de TICs, ao analisar o que foi exposto. Contudo, não obstante estes dois elementos - trabalho à distância e emprego de meios informáticos e/ou telemáticos - sejam indispensáveis para a correta definição do teletrabalho, mais algumas considerações devem ser feitas (HOFMMAN, 2005).

A partir da análise de três aspectos: inviabilidade de fiscalização física, a forma de trabalho deve ser sistematizada e o aspecto temporal. A primeira trata de ausência de fiscalização física e não a ausência total dela porque ela ocorre e muitas vezes até mais intensa com o aumento de metas e revisão dos trabalhos. A segunda é uma coligação entre o fluxo de trabalho e a direção da empresa. Por fim, a terceira traz o tempo, que muitas vezes é levantado como um ponto contra o teletrabalho, pois não é possível o empregado desligar do trabalho (HOFMMAN, 2005).

Em contrapartida, e tido como a melhor vantagem, a flexibilidade do tempo é o que atrai o teletrabalhador por poder administrar seu tempo como melhor lhe aprouver, determinando quando iniciar sua tarefa e quanto tempo isso lhe custará. Tudo vai depender se o trabalhador tem o perfil necessário, como por exemplo, se é disciplinado

para não ter que ultrapassar as horas previamente estabelecidas em seu local de trabalho que estaria dedicando à execução de suas tarefas (MELO, 2009).

Quando se fala em perfil do trabalhador para o teletrabalho, reconhece-se que o teletrabalho “não é para qualquer um”, pois as dificuldades que a situação traz exigem que se faça uso de uma série de capacidades/qualidades pessoais que, se o indivíduo não possui, precisa desenvolver (COSTA, 2007), pois mesmo que não fique conectado com o empregado, ele terá dificuldades para separar sua vida profissional e em distinguir o tempo de trabalho e de descanso (HOFFMAN, 2005).

A possibilidade de executar sua tarefa em casa, o teletrabalhador elimina, de antemão, o deslocamento entre trabalho e residência. (MELO, 2009) A ausência de deslocamento é a principal vantagem e o motivo inicial para a prática de teletrabalho. Desse modo, o teletrabalho pode ser executado em qualquer cidade, mesmo que longe da sede da empresa, pois o trabalhador necessita só de um meio de comunicação ligado ao empregador.

Algumas vantagens para empresa são econômica com alimentação do trabalhador, uniformes e auxílio-transporte. O trabalhador passa ter esse ponto ao seu desfavor já que gastos com o seu trabalho em casa será de sua inteira responsabilidade. Essa transferência traz para os trabalhadores reações negativas com sentido de abuso e desrespeito por parte do empregador, o que abrange o contexto organizacional, social e econômico (COSTA, 2007).

A sociedade também pode se beneficiar do teletrabalho com desenvolvimento de áreas menos favorecidas (especialmente as rurais); "Desconcentração" do centro das cidades; Participação na divisão internacional do trabalho, com o trabalho "off-shore"; Criação de empregos; Aumento da produtividade; Revitalização dos subúrbios; Redução dos investimentos em infraestruturas de transportes; Integração ao mercado de trabalho (FREITAS, 2009). Há uma evidente melhora na poluição, pois menos carros circularão nas ruas e avenidas. Conseqüentemente, os engarrafamentos também serão diminuídos, produzindo uma melhor circulação de veículos nas cidades, o que vem sendo tão discutido nos dias de hoje (MELO, 2009).

Depois de falar da relação do tempo no teletrabalho, é importante também analisar o espaço que agora pode ser qualquer lugar. Na questão do espaço, temos mais vantagens para a empresa: Redução de custos (imobiliários, de transportes e de pessoal.); Aumento da produtividade; Redução do absenteísmo; Possibilidade de operar a nível global, funcionando 24 h; Maior facilidade de recrutamento de pessoal (independentemente do

seu local de residência); Em casos de catástrofes (enchentes, furações, nevascas) que não causem bloqueio nas telecomunicações, as atividades desenvolvidas pelos teletrabalhadores não são descontinuadas (FREITAS, 2009).

O teletrabalho expõe o teletrabalhador à tensão de conviver constantemente com situações conflitantes: a mistura do espaço da produção e da reprodução, a presença física e a não-disponibilidade para os entes queridos, a tentação do horário flexível e a autopressão por apresentar bons resultados de trabalho. O teletrabalhador é um indivíduo constantemente pressionado pelas posições de sujeito oriundas de discursos conflitantes: exigido, quando “no trabalho” no seu papel de pai/mãe, filho/filha, marido/mulher, irmão/irmã; quando “em casa”, exigido no seu papel de trabalhador/trabalhadora (COSTA, 2007).

O projeto só parece ser ameaçado pela pressão da vida familiar e pelo risco que representa o isolamento. Em outras palavras, as fontes potenciais de desidentificação ou mesmo contra-identificação (COSTA, 2007) são duas, basicamente: a família e o isolamento do teletrabalhador (da própria organização, do mercado de trabalho e daquilo que alguns deles chamaram “da vida”). Ainda sobre o isolamento do trabalhador o Isolamento social (quando o trabalho é exclusivamente domiciliar) e também a redução dos contatos com os colegas de trabalho (FREITAS, 2009) podem ser visto como um dos principais desvantagem do teletrabalho para uma sociedade que as integrações estão se resumindo ao mundo virtual.

Na empresa também pode-se elencar algumas desvantagens levantadas a partir de pesquisar analisadas: Impossibilidade de assegurar o controle da presença e a disponibilidade imediata do trabalhador no local de trabalho; Dificuldade em estabelecer critérios de produtividade uma vez que a empresa precisa passar a medir o trabalho em termos de resultados ou por tarefas; Aumento de custos em equipamentos extras, energia e telecomunicações; Destruição da unidade da empresa e de sua identidade; Aumento dos custos de formação do trabalhador; Problemas com a segurança dos dados; Contratos diversificados de trabalhos para administrar; O desenvolvimento do trabalho é fortemente dependente de tecnologia (FREITAS, 2009). Embora, é fácil constatar que a empresa nessa relação de trabalho não é quem sofre as maiores desvantagens.

Assim como a empresa, a sociedade também é afetada por efeitos negativos do teletrabalho: integração social do trabalhador na comunidade (de trabalho e residencial); Desaparecimento das formas coletivas de trabalho e dispersão da mão de obra; Exploração de trabalhadores em situação mais vulnerável (mulheres, crianças, pessoas

portadoras de necessidades especiais e membros de minorias étnicas); Aumento da polarização entre uma elite de trabalhadores bem pagos e com posição estável (masculinos, brancos, altamente qualificados e sem deficiências) e uma maioria de trabalhadores mal pagos e com posição instável (mulheres, membros de minorias étnicas ou outras); Erosão das estruturas tradicionais de educação e formação profissional (FREITAS, 2009).

A partir dos dados analisados e pesquisas encontradas, o teletrabalho é uma forma de trabalho que está em crescente expansão e vai permanecer na sociedade contemporânea como uma alternativa a muitos problemas de tempo e espaço. Assim, com suas vantagens e desvantagens e sem uma definição e proteção jurídica adequada. Quando se enfrenta esse tipo de situação no mundo do trabalho, as minorias políticas são as mais atingidas. Então, o ponto seguinte a ser analisado é como fica o papel social da mulher como cuidadora e o teletrabalho.

Um ponto importante sobre o teletrabalho, como citado anteriormente, é a questão do gênero. Ao remover as fronteiras físicas entre a vida profissional e pessoal do indivíduo, entre os domínios público e privado, o teletrabalho desperta um interesse nas formas pelas quais a questão do gênero de cada indivíduo pode afetar a execução dos dois tipos de atividades: o trabalho doméstico e o trabalho remunerado (SMAHA, 2009). Há quem discorde de que compromissos pessoais e profissionais possam sofrer influência do gênero de cada trabalhador, mas não tem como negar que a atividade doméstica ainda é fortemente desenvolvida por mulheres. Segundo a OIT, as mulheres continuam sendo as principais provedoras de cuidados e muitas não participam da força de trabalho por causa de suas responsabilidades familiares, frequentemente porque não conseguem conciliar o fato de ter que ir ao local de trabalho e cuidar de seus filhos e familiares mais velhos. (OIT, 2013)

A mulher conquistou o espaço produtivo, com o capitalismo, só que entrou no mundo do trabalho de forma precária e como forma de lucro, pela exploração. Isso aumentou a desigualdade de gênero em relação ao trabalho. A mulher de hoje, tenta conciliar, vida pessoal e trabalho com a realização das cobranças sociais e culturais: maternidade, profissão e casamento. Há diferenciação com relação ao gênero que é pronunciada no contexto do teletrabalho, pois observamos que os homens ocupam os empregos gerenciais e profissionais, enquanto as mulheres ocupam empregos assalariados de escritório (TREMBLAY, 2002). Aqui cabe uma comparação do crescimento profissional e o teletrabalho, já que no serviço público, por meio de normas

regulamentares⁴, cargos de chefia não poderão ser executados fora da sede. Isso leva a interpretação que teletrabalhadoras terão suas oportunidades reduzidas para assumir cargos de chefia. A diferença do número de cargos de direção assumidos por mulheres ainda é uma luta na igualdade de gênero no mundo do trabalho.

A maioria das pesquisas sobre teletrabalho e espaço indica que a família (e os papéis desempenhados dentro dela) é fonte significativa de identificação e de potencial resistência ao teletrabalho, especialmente entre os teletrabalhadores cujos filhos moram em casa (COSTA, 2007). Só que a mesma situação é vista como alternativa por não ter com quem deixar os filhos. As mulheres prevalecem, uma vez que carecem de mobilidade e de flexibilidade de opções no mercado de trabalho. Outras variáveis indicam que existe uma importante relação entre o tempo gasto durante o teletrabalho e o nível de satisfação. Isso possui também uma dimensão de gênero, já que as mulheres trabalham mais vezes em tempo integral em domicílio (TREMBLAY, 2002). Enquanto os homens adotam o teletrabalho por outras razões e na rara das vezes citam que o teletrabalho pode ser uma oportunidade de “ajudar” as esposas em casa (SMAHA, 2009).

Notadamente, os que moram sozinhos ou que não têm filhos morando em casa são os que tem mais facilidade para se adaptar e goste mais da experiência do teletrabalho, pois a visão deles é que o a família e os cuidados domésticos influenciaria seu desempenho. Já que não é possível uma separação desses dois ambientes. Segundo Costa (2007) seus entrevistados afirmaram que talvez desistissem do home office ou que tentariam buscar arranjos alternativos: alugar um escritório, manter as crianças ocupadas ou cuidadas fora de casa.

Ainda sobre o cuidado doméstico e o teletrabalho como alternativa, para muitos o teletrabalho é o de que ele dá acesso ao trabalho para pessoas para as quais responsabilidades com crianças restringiriam a participação em trabalho convencional localizado, visto que para alguns, combinar trabalho em domicílio com o cuidado das crianças não é uma escolha, mas a única maneira de superar o alto custo e a pouca disponibilidade de serviços de cuidados (FREITAS, 2008). Desse modo, vemos perpetuar a exploração da mulher e a sua jornada dupla. Seu papel social do cuidado a manteria isolada e sujeita ao trabalho precário. Muitos estudos do teletrabalho afirmam esse isolamento que a mulher estaria sujeita pois, o cuidado com os filhos e teletrabalhadores

⁴ Resolução do CSJT 151/2015: Art. 6º É vedada a realização de teletrabalho pelos servidores em estágio probatório; **que tenham subordinados**; e que tenham sofrido penalidade disciplinar (art. 127 da Lei n.º 8.112/90) nos dois anos anteriores à indicação. (grifo nosso)

tem desvantagens colaterais, quais sejam: gestão articulada entre trabalho e família, que deve compatibilizar metas da empresa e demandas familiares, situação mais penosa para os que possuem filhos pequenos que exigem maior atenção; tendência ao isolamento profissional (ROSENFELD, ALVES, 2011).

Ser ajudado no trabalho é mais comum para homens; ficando suas companheiras responsáveis por afastar as distrações dos homens que trabalham em casa. Há grande influência da vida doméstica por que a partir dela interagem vários fatores (FREITAS, 2008). Diretamente ligada à questão da família, há a questão da invasão do espaço da casa (da privacidade, da intimidade, do não-trabalho) pelo trabalho. O conteúdo das falas revela o esforço (deles e dos familiares) para tornar esse movimento aceitável, bem como algumas estratégias de acomodação (ocupar as crianças fora de casa, trabalhar de madrugada, até mesmo deixar a casa dos pais e ir morar sozinho). A invasão do espaço da casa se entrelaça também com a questão do excesso de horas trabalhadas e da dificuldade em “desligar” do trabalho (COSTA, 2007).

Tremblay (2002), apresenta algumas características observada em relação ao gênero em suas pesquisas: Os homens são mais numerosos (58,8%) do que as mulheres (41,2%). Todavia, as mulheres são mais numerosas quando consideramos os teletrabalhadores em tempo integral; a maioria dos teletrabalhadores (70%) encontra-se na faixa etária entre 26 e 45 anos; e 41,7% do total encontram-se entre 35 e 45 anos; 47% são casados ou casadas e possuem um ou mais filhos; 22,7% são casados ou casadas sem filhos; e 19,4% são solteiros ou solteiras sem filhos.

Há organizações que mantêm mulheres envolvidas em seu trabalho, mesmo estando de licença-maternidade, utilizando o teletrabalho para a realização de tarefas indispensáveis à realização do seu negócio. Segundo Melo (2009), o teletrabalhador passa a ter maior convívio com sua família, fator que vai de encontro com a vida contemporânea, em que homens e mulheres, em função de suas atividades profissionais, permanecem um maior tempo fora de suas residências do que em contato com cônjuges ou filhos.

Em uma pesquisa realizada com os co-residentes e os teletrabalhadores, não são somente as teletrabalhadoras, as quais se dividem entre o papel de mãe e o papel de trabalhador, que possuem visão. O discurso dos cônjuges também confirma e reforça a percepção de que o teletrabalho é uma forma de mulher cumprir sua dupla jornada simultaneamente: “Pra mim é muito bom ter X (esposa) em casa, porque agora que a gente tem um filho pequeno. Além de ela pode dar uma renda extra pra família, ela está

trabalhando em casa, sem tirar o olho do nosso filho”. Chama também a atenção o fato de que são os cônjuges de famílias ainda sem filhos, os que mais evidenciam os benefícios do teletrabalho para suas esposas, ao pensar no momento em que eles tiverem seus filhos para criar (SMAHA, 2009, p. 110).

A globalização teve como consequência, desde os anos noventa, a elevação dos níveis de emprego das mulheres, mas, ao mesmo tempo, acelerou o processo de vulnerabilidade e precarização desses empregos. A esse paradoxo, responde um segundo, o da dispersão e atomização das mulheres, dadas as mudanças nas modalidades de emprego (trabalho a domicílio, teletrabalho, formas ditas 'atípicas' de emprego.) e a criação, ao mesmo tempo, de coletivos de luta unificadores, como a "Marcha Mundial das Mulheres" (HIRATA, 2006). É importante notar que as próprias mulheres são co-responsáveis por mudanças no seu modo de ser, de pensar, de agir contribuindo com valores e práticas relativos à desigualdade de gênero. Elas precisam libertar-se de estereótipos e ideologias que as tornam inferiores, desinteressantes, insignificantes (ROSALDO E LAMPHERE, 1979).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É inegável que as mulheres ainda estão sobre uma cultura de provedoras do cuidado e não há muita evolução no sentido de haver uma divisão com os homens. Esses são tidos como provedores do sustento, pois inexistente uma consciência coletiva por parte das próprias mulheres em não propagarem essa ideia imposta.

Dentro da discussão de gênero, questiona-se se realmente existe um papel natural ou cultural para cada indivíduo de acordo com o seu sexo. Não há impedimento natural de que ambos transitem na realização dessas atividades. O homem deixou de ser o provedor exclusivo do sustento com o ingresso da mulher no mercado de trabalho, mas a mulher não deixou de ser provedora exclusiva do cuidado.

Num mundo dominado pela hegemonia masculina, a busca pela igualdade de direitos trabalhistas não tem tido muito progresso, pois houve até certo regresso na igualdade salarial e na participação de mulheres em posto de alto escalão. Uma onda conservadora e tradicional tem trabalhado para que cada um esteja dentro de um comportamento adequado para cada gênero.

Ao observar que há uma força contrária a anos de luta feministas, é importante saber se um novo fato experimentado no mundo do trabalho não tem contribuído para que as mulheres reforcem e continuem a assumir, exclusivamente, os cuidados domésticos, com filhos, marido, idosos entre outros. O teletrabalho não é o principal contribuinte com o exercício do care pela mulher, mas a própria mulher. Já que mulher cuidadoras criam filhas cuidadoras.

Nas pesquisas analisadas, foi constatado que as mulheres optam pelo teletrabalho como uma forma de conciliar família e trabalho. Dessa forma, constata-se o teletrabalho como fomentador do papel social do cuidado. A principal vantagem destacada por todos teletrabalhadores é a flexibilidade, ou seja, poder exercer a atividade funcional no momento que lhe for melhor oportuno. Então, nota-se que outras atividades seriam realizadas no momento que seria dedicada ao trabalho tradicional.

Conclui-se que, o teletrabalho é uma alternativa de trabalho que se adequa ao mundo contemporâneo: o mundo das tecnologias de informação e comunicação. Esse tipo de trabalho tem um caráter permanente para a atual realidade empresarial. Com isso tem-se que observar a influência dele nas desigualdades de gênero e tomar consciência desse fato para que a luta feminista avance.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Joana El-Jaick. **O feminismo marxista e a demanda pela socialização do trabalho doméstico e do cuidado com as crianças**. Rev. Bras. Ciênc. Polít., Brasília, n. 18, p. 265-300, Dez. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-33522015000400265&lng=en&nrm=iso>. acesso em 12 de abril de 2016. <http://dx.doi.org/10.1590/0103-335220151810>.

BARROS, Ana Luísa Xavier. **A produção da sexualidade feminina e o mercado capitalista**. Sociedade em Debate, v. 7, n. 1, p. 47-54, 2012.

BUTLHER, Judith. **Problemas de Gênero. Feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2012.

BORIS, Eileen. **Produção e reprodução, casa e trabalho**. 2014, vol.26, n.1, p.101-121. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702014000100008&lng=en&nrm=iso>. ISSN 0103-2070. Acesso em 13 de maio de 2016.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. **Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX**. Cadernos de Pesquisa, v.34, n.121, p. 105-138, jan./abr. 2004. FCC. Trabalho e Família. Disponível em: <http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie2.php?area=series>. Acesso em 13 de abril de 2016, às 14:05.

FREITAS, Silvia Rodrigues de. **Teletrabalho na administração pública federal: uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI. 2008**. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3522>. Acesso em 21 de abril de 2015.

GORENDER, Jacob. **Globalização, tecnologia e relações de trabalho**. *Estud. av.* [online]. 1997, vol.11, n.29, pp.311-361. ISSN 0103-4014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1> Acesso em 03 de outubro de 2016.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. São Paulo: Bontempo, 2002.

HIRATA, Helena. **Trab. educ. saúde**. 2006, vol.4, n.1, pp.199-204. ISSN 1981-7746. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462006000100013>. Acesso em 10 de outubro de 2016.

IBGE. **Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho**. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf. Acesso em 20 de agosto de 2016.

IBGE. **O trabalho da mulher. Principal responsável no domicílio**. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/apresentacao_mulher_responsavel.pdf. Acesso em 20 de agosto de 2016.

LAMPEHERE, Rosaldo, ZIMBALIST, Michelle (1979). Introdução. In: Rosaldo, M.Z. e Lamphere, L. (org.). **A mulher, a cultura, a sociedade**. Rio Janeiro, Paz e Terra. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sciarttext&pid=S0103-40142003000300007&lng=en&nrm=isso&ting=pt>. Acesso em 24 de outubro de 2016.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós – estruturalista**. 8ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça**. Brasília/DF. 2009. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3522>. Acesso em 25 de janeiro de 2016.

NOGUEIRA, CLAUDIA MAZZEI. **As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução.** Revista Aurora, v. 3, n. 2, 2010.

OIT: **Desigualdades De Gênero Continuam Grandes No Mercado De Trabalho Global.** Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_458115/lang-pt/index.htm. Acesso em: 06 de setembro de 2016.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Feminismo, História E Poder.** Revista de Sociologia e Política, [S.l.], v. 18, n. 36, jun. 2010. ISSN 1678-9873. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/rsp/article/view/31624>>. Acesso em: 20 out. 2016.

PUMA, Milena Mercedes. **Espaço e tempo no trabalho - um estudo com homens que trabalham em casa.** Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: COPPEAD/ UFRJ, 2007.

RESOLUÇÃO 151/2015. CSJT. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/atos-do-plenario>. Acesso em 27/10/2016, às 17:05.

RICOLDI, Arlene Martinez. **A noção de Articulação entre família e trabalho e políticas de apoio.** 2010. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/4048>. Acesso em 27/10/2016.

ROSENFELD, Cinara L. and ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho.** 2011, vol.54, n.1, pp.207-233. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>. Acesso em 20 de julho de 2016.

SMAHA, Hágata Crystie. **Trabalho e família no contexto de teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes.** 2009. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8623>. Acesso em: 25 de julho de 2016.