



UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS SOCIAIS E CIDADANIA

ANNE FEITOSA DO NASCIMENTO

**REPERCUSSÃO DO TRABALHO EM *HOME OFFICE* DOS
ADVOGADOS E ADVOGADAS NO ESTADO DA BAHIA DURANTE A
PANDEMIA DA COVID-19**

Salvador
2022

ANNE FEITOSA DO NASCIMENTO

**REPERCUSSÃO DO TRABALHO EM *HOME OFFICE* DOS
ADVOGADOS E ADVOGADAS NO ESTADO DA BAHIA DURANTE A
PANDEMIA DA COVID-19**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Políticas Sociais e Cidadania da Universidade Católica do Salvador como requisito parcial para obtenção do título de mestra em Políticas Sociais e Cidadania.

Linha de Pesquisa: Estado, desenvolvimento e desigualdades sociais.

Orientadora: Profa. Dra. Ângela Maria Carvalho Borges

Salvador

2022

Dados de Catalogação na Publicação (CIP)
Ficha Catalográfica. UCSAL. Sistema de Bibliotecas

N244 Nascimento, Anne Feitosa do

Repercussão do trabalho em home office dos advogados e advogadas no Estado da Bahia durante a pandemia da COVID-19 / Anne Feitosa do Nascimento . – Salvador, 2022.
125 f.

Orientadora: Prof^a. Dra. Ângela Maria Carvalho Borges.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica do Salvador. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação. Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania. Linha de Pesquisa: Estado, Desenvolvimento e Desigualdades Sociais.

1. Home Office 2. Pandemia 3. Trabalho da Advogada I. Borges, Ângela Maria Carvalho – Orientadora II. Universidade Católica do Salvador. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação III. Título.

CDU 349.2:616-036.21(813.8)

TERMO DE APROVAÇÃO

ANNE FEITOSA DO NASCIMENTO

REPERCUSSÃO DO TRABALHO EM *HOME OFFICE* DOS ADVOGADOS E ADVOGADAS NO ESTADO DA BAHIA DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Políticas Sociais e Cidadania da Universidade Católica do Salvador.

Salvador, 28 de setembro de 2022

Banca Examinadora:



Prof.(a)s. Dr.(a)s. Ângela Maria Carvalho Borges - UCSAL (orientadora)

FERNANDA RAVAZZANO Assinado de forma digital por
LOPES FERNANDA RAVAZZANO LOPESBAQUEIRO:01326769588
BAQUEIRO:01326769588 Dados: 2022.10.11 08:36:01 -03'00'

Prof.(a) Dr.(a) Fernanda Ravazzano Lopes Baqueiro - UCSAL

Edilton Meireles Assinado de forma digital por
Edilton Meireles
Dados: 2022.10.06 08:22:36 -03'00'

Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos - UCSAL

DEDICATÓRIA

“A paz está expressa nos olhos animais, seres irracionais, mas com amores incondicionais. Tão puros que não se importam com reciprocidade, simplesmente te amarão e com muita intensidade”
Letícia Butterfield

Ao meu amigo Ben que, ao longo dos seus quase 13 anos de idade, tem sido meu amigo, meu assistente e meu consolo quando os dias ficam difíceis, emanando amor e carinho para alegrar o meu dia e trazendo felicidade tão somente por abanar seu rabinho.

AGRADECIMENTOS

A Deus, fonte suprema de esperança, fé e amor, eu agradeço por todas as bênçãos que tem realizado na minha vida, muitas das quais não ousaria acreditar merecer. Sem a minha fé em Deus, a vida não teria sentido.

À minha família, suporte necessário nos momentos mais desafiadores da vida, na qual tenho a certeza de sempre ter com quem contar e confiar, independentemente de qualquer circunstância, sobretudo, em especial, à minha avó e à minha mãe, mulheres trabalhadoras, pelas quais pude acompanhar durante toda a trajetória da minha vida, a suas duplas jornadas de trabalho – do trabalho externo e do trabalho doméstico, nos cuidados com a família.

Vocês representam a potência que existe dentro da mulher para desempenhar qualquer função ou atividade laboral, sem que nunca precisem perder a doçura inerente ao ser feminino. Amo vocês!

À minha orientadora, Ângela Borges, a melhor que eu poderia ter e a quem dedico um carinho super especial. Agradeço profundamente por ter me escolhido como orientanda e por ter tido o privilégio de aprender a escrever uma dissertação, por ter aprendido a ter um olhar crítico sobre o direito do trabalho, por ter aberto o mundo da sociologia do trabalho para mim e por ter me orientado maravilhosamente bem, ensinando-me a fazer pesquisa. Tenho muito orgulho de ter estudado ao lado de uma mulher/pesquisadora inteligente como a senhora. Este trabalho não seria possível sem o seu auxílio. Muito obrigada!

Ousadia tem genialidade, poder e magia. (Johann Goethe)

Quanto mais nos elevamos, menores parecemos aos olhos daqueles que não sabem voar. (Friedrich Nietzsche)

RESUMO

A pandemia da covid-19 surgiu de forma devastadora no ano de 2020, tendo resultado em inúmeras quarentenas e lockdowns para controlar a disseminação do vírus. No Brasil, mais de 665 mil pessoas morreram contaminadas pelo vírus e, no mundo, esse resultado foi ainda mais assustador, ao serem contabilizados mais de 6 milhões de mortos. Com isso, como medida de precaução, diversas categorias profissionais tiveram que desempenhar as suas atividades por meio do teletrabalho, mais especificamente, por meio do *home office*, o que aconteceu com a advocacia, principalmente, levando-se em consideração o fechamento dos órgãos públicos e Tribunais de Justiça de todo o Brasil. Dessa forma, a presente dissertação buscou analisar os efeitos da pandemia da covid-19 para o exercício da atividade profissional da advocacia baiana, com a realização de entrevistas a 229 advogados(as) que advogam no Estado da Bahia, por meio de questionário do *google forms* enviado através de 10 grupos de *whatsapp*. A pesquisa teve como objetivo geral analisar a experiência dos advogados no exercício da sua atividade por meio do trabalho em *home office* durante a pandemia da covid-19, com observância às condições de trabalho, impactos profissionais e familiares, principalmente considerando a dupla jornada para verificar se houve dificuldades no desempenho da advocacia. Trata-se de uma pesquisa descritiva, documental e bibliográfica. A metodologia da pesquisa foi qualitativa, revisão de literatura e quantitativa, onde se tem como premissa inicial que o trabalho em *home office* será a nova realidade, em razão da maior liberdade e comodidade para a trabalhadora realizar as suas atividades em sua residência, tendo como revés o trabalho em sobrelabor, com o acúmulo de funções e as multitarefas. Nesse sentido, a exploração doutrinária será interdisciplinar com ênfase no direito, na sociologia, na filosofia e ciência política crítica com o levantamento bibliográfico na internet, em sites de periódicos científicos, em repositórios de dissertações e teses, consultas de sites e periódicos na internet. As hipóteses da pesquisa se concentram em verificar se o trabalho em *home office* será uma realidade na advocacia e nos Tribunais. Além disso, verifica-se que a plataformização dos serviços será uma realidade pós-pandemia, haja vista que o processo de digitalização dos processos já era uma realidade crescente. O resultado da pesquisa comprovou que a advocacia baiana, em especial, as advogadas preferem o trabalho em *home office* ou de forma híbrida, apesar de desempenharem as atividades domésticas, haja vista que os benefícios apontados para o desempenho profissional foram superiores aos pontos negativos. Contudo, foi possível concluir que a maior queixa dos advogados baianos se relaciona aos serviços prestados pelos Tribunais que, apesar de terem introduzido ferramentas para o trabalho remoto, ainda precisam ser melhorados para a prestação do trabalho em *home office* pelos advogados.

Palavras-chave: *Home Office*. Pandemia. Trabalho da Advogada.

ABSTRACT

The covid-19 pandemic emerged devastatingly in 2020, resulting in numerous quarantines and lockdowns to control the spread of the virus. Despite this, in Brazil, more than 665 thousand people died from the virus and in the world, this result was even more frightening, with more than 6 million deaths. With this, as a precautionary measure, several professional categories had to carry out their activities through telework, more specifically, through the home office, which happened with the law, mainly, taking into account the closure of public bodies. and Courts of Justice throughout Brazil. In this way, the present dissertation sought to analyze the effects of the covid-19 pandemic on the exercise of the professional activity of Bahian law, with an interview with 229 lawyers who practice in the State of Bahia, through a google questionnaire. forms sent through 10 whatsapp groups. The general objective of the research was to analyze the experience of lawyers in the exercise of their activity through working from home during the covid-19 pandemic, observing working conditions, professional and family impacts, especially considering the double shift to verify whether there were difficulties in the performance of the law. This is a descriptive, documentary and bibliographic research. The research methodology will be qualitative, literature review and quantitative, where the initial premise is that working from home will be the new reality, due to the greater freedom and convenience for the worker to carry out her activities at her residence, having as reverses the work in sobrelabor, with the accumulation of functions and the multi-tasks. In this sense, the doctrinal exploration will be interdisciplinary with an emphasis on law, sociology, philosophy and critical political science with the bibliographic survey on the internet, on scientific journal sites, in repositories of dissertations and theses, consultations of websites and journals on the internet. The research hypotheses focus on verifying whether home office work will be a reality in law and in the Courts. In addition, it appears that the platformization of services will be a post-pandemic reality, given that the process of digitizing processes was already a growing reality. The result of the research proved that the Bahian law, in particular, lawyers prefer to work in a home office or in a hybrid way, despite performing domestic activities, given that the benefits pointed out for professional performance were greater than the negative points. However, it was possible to conclude that the biggest complaint of Bahian lawyers is related to the services provided by the Courts which, despite having introduced tools for remote work, still need to be improved for the provision of work from home by lawyers.

KEYWORDS: Home Office. Pandemic. Lawyer's work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|------|--|
| ed. | - edição |
| pág. | - página |
| art. | - artigo |
| CFRF | - Constituição da República Federativa do Brasil |
| GT | - Grupo de Trabalho |
| MPT | - Ministério Público do Trabalho |
| OIT | - Organização Internacional do Trabalho |
| CNJ | - Conselho Nacional de Justiça |
| OAB | - Ordem dos Advogados do Brasil |
| PJE | - Processo Judicial Eletrônico |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----|
| INTRODUÇÃO | 12 |
| 2 DA CRISE DO FORDISMO ATÉ OS DIAS ATUAIS | 20 |
| 2.1 TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO NO SÉCULO XIX E XX - TRAÇOS GERAIS DO TRABALHO NO CAPITALISMO | 21 |
| 2.1.1 O Capitalismo cognitivo e a descentralização produtiva | 29 |
| 2.1.2 Subordinação reticular ou algorítmica | 32 |
| 3 A CRISE DO DIREITO DO TRABALHO E O PRECARIADO INFORMACIONAL - A REFORMA TRABALHISTA E A PANDEMIA DA COVID-19 | 38 |
| 4 TELETRABALHO X HOME OFFICE | 50 |
| 4.1 CONCEITO - NORMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL E NO DIREITO COMPARADO | 51 |
| 4.2. IMPACTOS DA COVID-19 E O TRABALHO EM HOME OFFICE | 61 |
| 5 O TRABALHO DOS ADVOGADOS(AS) E O HOME OFFICE | 80 |
| 5.1 O TRABALHO DAS ADVOGADAS NA PANDEMIA | 80 |
| 5.2. O MERCADO DE TRABALHO DOS ADVOGADOS E ADVOGADAS E ESPAÇOS DE EXERCÍCIO PROFISSIONAL | 85 |
| 6 RESULTADO DAS PESQUISAS DE CAMPO | 89 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 112 |
| REFERÊNCIAS | 114 |
| APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido dos Advogados e Advogadas | 122 |
| APÊNDICE B – Roteiro das Entrevistas | 123 |

INTRODUÇÃO

A pesquisa tem como tema central o trabalho da advocacia baiana durante o estado da pandemia da covid-19, com ênfase na questão dos impactos do trabalho em *home office* aos advogados neste período, haja vista a necessidade de conjugar os trabalhos domésticos com a advocacia.

Importa registrar que foi declarado o estado de pandemia da covid-19 em 18 de março de 2020, iniciando-se a quarentena, oportunidade em que os Tribunais e os serviços de todas as instâncias do Judiciário foram fechados para a atividade presencial.

Com isso, em um primeiro momento, houve a paralisação total dos serviços prestados pelo judiciário baiano, com a consequente suspensão dos prazos processuais e, em seguida, foi necessária uma reformulação dos atendimentos prestados pelos servidores que passaram a trabalhar remotamente, recepcionando os advogados por meio de videoconferências, ligações telefônicas e e-mails. Posteriormente, até as audiências passaram a ser telepresenciais, com exceção das audiências de instrução e daquelas em que foi justificada a dificuldade técnica da parte para o acesso a instrumentos tecnológicos.

Ocorre que o processo de informatização do poder judiciário já era crescente há cerca de 10 anos, com a introdução dos sistemas de processos eletrônicos pelos tribunais e pelo Conselho Nacional de Justiça que unificou o processamento dentro do sistema PJE no âmbito de todas as esferas da justiça.

Com isso, já era presente, desde então, a possibilidade de o advogado(a) trabalhar a partir de qualquer lugar, seja no escritório, seja em casa, bastando que tivesse conexão com a internet e acessibilidade com o seu certificado digital. No entanto, as audiências ainda eram presenciais, com raras exceções no âmbito penal, em que já havia previsão da audiência por meio de videoconferência.

A introdução dos processos eletrônicos e da plataformização das atividades jurídicas foi um avanço muito grande para a advocacia baiana, visto que, protocolar petições ou distribuir ações era demasiadamente cansativo com o deslocamento dos advogados até o Tribunal, bem como, custava tempo e dinheiro do advogado.

Ao lado da introdução dos processos eletrônicos, caminhava um processo de expansão dos cursos de direito em todo o país, em especial, na Bahia, aumentando consideravelmente os quadros da advocacia baiana, sendo contabilizado, na data de

14/09/2022, através do site do Conselho Federal da OAB, o total de 58.015 advogados(as) ativos(as) no Estado da Bahia e, no âmbito nacional, o total de 1.372.479 advogados(as) ativos(as).

Desse quantitativo total, existem 28.597 advogadas inscritas na OAB/BA com as carteiras ativas e 26.038 advogados inscritos na OAB/BA com as carteiras ativas no Estado da Bahia. Por sua vez, no âmbito Federal, verifica-se que existem 660.613 advogadas inscritas na OAB com as carteiras ativas e 638.359 advogados inscritos na OAB com as carteiras ativas.

Esses dados foram relevantes para demonstrar a maioria feminina nos quadros da OAB, em âmbito estadual, regional e federal.

Diante desse quadro, surgiu o interesse em escrever sobre as repercussões do trabalho em *home office* para os advogados no Estado da Bahia em tempos de pandemia da covid-19, tendo em vista a estrutura patriarcal ainda vigente e levando-se em consideração a dupla jornada das mulheres, bem como, a desigualdade de gênero e de classe social ainda muito arraigada no país.

Não obstante isso, o interesse pelo tema também residiu no fato de que, apesar de o trabalho remoto ou teletrabalho ser uma realidade há décadas para determinadas profissões, a sua normatização no direito trabalhista brasileiro é recente, passando a ter dispositivos próprios na Consolidação das Leis do Trabalho a partir da reforma trabalhista propiciada pela Lei n.º 13.467/2017 que introduziu os arts. 75-A e ss. na CLT, sendo que, na legislação comparada, o trabalho remoto ou em *home office* já era uma realidade.

A pesquisa buscou identificar o trabalho em *home office*, enquanto bom ou ruim para as advogadas e as suas implicações sobre a produtividade, as condições de trabalho, o tempo, remuneração e intensidade do trabalho sobre a vida familiar, tendo sido iniciada a coleta de dados no início da pandemia, em 2020, com a conclusão no mês de setembro de 2022.

Diante disso, o presente trabalho está vinculado à Linha de Pesquisa: Estado, desenvolvimento e desigualdades sociais e se propôs a responder ao seguinte problema central: A pandemia amplificou, acelerou ou impôs o *home office* e a virtualização de todas as etapas do processo de trabalho dos advogados, dificultando o acesso dos cidadãos/clientes à justiça e alterando o exercício profissional de vários segmentos de trabalhadores dessa atividade?

Conforme mencionado alhures, o processamento eletrônico já estava vigente há

cerca de 10 anos e a pandemia facilitou a introdução de outras ferramentas tecnológicas para o exercício da advocacia, não apenas vinculada ao peticionamento eletrônico, que já era uma realidade, incluindo os serviços prestados pelos servidores de forma telepresencial, além da realização de audiências e sessões neste formato.

Sendo mulher e advogada desde a época em que os processos ainda eram físicos e o peticionamento ainda era presencial, foi possível perceber as mudanças ao longo dos anos em relação à atividade jurisdicional perante os Tribunais, que deixou de ser cansativa em virtude dos deslocamentos, maximizando o tempo e economizando os custos com o processo eletrônico.

Entretanto, durante a pandemia a realidade modificou-se, visto que, mesmo após passado o período de *lockdown* em que as portas da justiça estiveram fechadas, outras alternativas para o andamento dos processos foram adotadas pelos Tribunais. É neste período que reside a investigação de como foi o trabalho dos advogados e advogadas no Estado da Bahia.

O reflexo sobre o próprio trabalho, em meio às demandas internas com as atividades domésticas e as demandas externas perante os Tribunais, serviu como norte para ser pensado o tema da dissertação.

O aprofundamento sobre o exercício do trabalho da advocacia baiana durante o período da pandemia é de fundamental importância, visto que as ferramentas tecnológicas introduzidas no período pandêmico foram de grande valia para o desempenho profissional. Além disso, o trabalho à distância, que já era exercido por muitos advogados, foi intensificado com o *home office* durante a pandemia.

Portanto, o objetivo geral é analisar a experiência dos advogados no exercício da sua atividade por meio do trabalho em *home office* durante a pandemia da covid-19, com observância das condições de trabalho, impactos profissionais e familiares, principalmente considerando a dupla jornada para verificar as dificuldades no desempenho da advocacia.

Por sua vez, a partir dos objetivos específicos, foi avaliado: o trabalho em *home office* enquanto prática da advocacia e dos Tribunais; se o *home office* foi mais benéfico para a efetivação da judicialização; analisou-se as formas de organização do trabalho para identificar se houve aumento do desemprego, estipulação de metas que foram cumpridas em sobrelabor; buscou-se verificar, ainda, se o *home office* foi mais benéfico para o advogado ou advogada, em razão da dupla jornada entre as atividades domésticas e as atividades profissionais.

A justificativa se perfaz pelo fato de ser um tema atual e socialmente relevante em um ordenamento jurídico que obteve conquistas, no último século, no tocante aos direitos sociais e políticos, no avanço do trabalho feminino e na independência da mulher, que prova que o seu lugar é onde quiser, conquistando o que quiser e trabalhando com o que quiser.

As respostas foram buscadas por meio de uma pesquisa descritiva, documental e bibliográfica, sendo que a metodologia da pesquisa foi qualitativa, com revisão de literatura e quantitativa, onde se tem como premissa inicial que o trabalho em *home office* será a nova realidade, capitaneada pela maior liberdade e comodidade para os advogados realizarem as suas atividades em sua residência, tendo como revés o trabalho em sobrelabor, com o acúmulo de funções e as multitarefas.

Nesse sentido, a exploração doutrinária foi interdisciplinar com ênfase no direito, na sociologia, na filosofia e ciência política crítica com o levantamento bibliográfico na internet em sites de periódicos científicos, em repositórios de dissertações e teses, consultas de sites e periódicos na internet.

Na primeira etapa da pesquisa, foi realizada uma pesquisa bibliográfica de artigos, teses e dissertações e relatórios de pesquisas estatísticas realizadas por órgãos oficiais, durante a pandemia, que buscaram identificar a realidade vivenciada por trabalhadores e trabalhadoras das diversas categorias laborais.

Neste primeiro momento, buscou-se identificar dentro do panorama geral dos trabalhadores brasileiros, as suas maiores dificuldades para trabalhar durante a pandemia, bem como, os maiores benefícios, associados a dados como remuneração, classe social, idade, jornada e fornecimento dos instrumentos de trabalho pelo empregador.

Com a pandemia, entre maio e junho de 2020, o número médio de trabalhadores ativos no Brasil trabalhando em *home office* foi de 11% (INFOMONEY, 2022; G1, 2021), correspondendo a 74 milhões de brasileiros.

Em setembro de 2020, o Instituto de Pesquisa DataSenado realizou uma pesquisa com 5.000 pessoas sobre o Teletrabalho e Mercado de Trabalho, o que resultou em dados importantes sobre o trabalho remoto, trabalho a distância ou *home office* durante a pandemia da covid-19.

A pesquisa foi realizada para saber a opinião dos brasileiros sobre o Projeto de Lei n.º 3.512/20, de autoria do Senador Fabiano Contarato – Partido Rede (ES), que

prevê, dentre outras coisas, o pagamento de horas extras, o fornecimento de instrumentos de trabalho pelo empregador, sendo que, 9 entre 10 entrevistados concordam com o referido projeto de lei.

Teve como público alvo cidadãos com mais de 16 anos de idade residentes no Brasil, tendo sido selecionados por amostragem estratificada com alocação proporcional à população da UF, com a coleta de dados por meio de entrevistas telefônicas via CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*).

Das pessoas entrevistadas, 66% responderam que passaram a trabalhar em *home office* em razão da pandemia, correspondendo a uma população estimada de 14.136.370 milhões de pessoas (DATASENADO, 2020), sendo este percentual maior entre pessoas que têm nível superior, ainda que incompleto.

Outra pesquisa foi realizada pelo DIEESE (2020) e trouxe elementos com foco em outras características relacionadas a questões sociais, deixando escancarada a desigualdade social brasileira, em especial, no Estado da Bahia e que o trabalho em *home office* não foi possibilitado para quem quis se isolar e tomar todos os cuidados decorrentes da quarentena, mas sim, favoreceu uma classe que tem nível superior, casa própria, demonstrando, assim, que a pandemia foi um divisor de águas entre diferentes ocupações e diferentes segmentos de trabalhadores.

Foi possível perceber, ainda, através dessa pesquisa, que o trabalho em *home office* foi mais utilizado para as mulheres, tanto em nível estadual (Estado da Bahia) quanto em nível nacional, sendo realizado predominantemente por pessoas com nível superior, por aqueles que têm residência própria e que percebem mais de 3 salários mínimos.

A partir destes dados contidos nas pesquisas supramencionadas, iniciou-se o segundo momento da dissertação, onde foram realizadas pesquisas em artigos, dissertações e teses que tratassem especificamente do trabalho em *home office*, tendo sido utilizada, para esta dissertação, a tese de doutorado de Daniela Ribeiro Oliveira (OLIVEIRA, 2017). Além disso, diversas doutrinas na área do direito do trabalho, sociologia do trabalho e ciência política foram utilizadas para escrever a dissertação.

Foi utilizada, ainda, uma pesquisa realizada por Rodrigo de Lacerda Carelli, Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira da Silva e Carlos Arthur Giannini Domingues¹ sobre a advocacia em teletrabalho no Rio de Janeiro, realizada no final de 2020 e publicada em fevereiro de 2021 pela Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, que analisou as consequências da pandemia da covid-19 a partir da análise empírica com 4437 profissionais no Estado do Rio de Janeiro-RJ.

Esta pesquisa, em conjunto com as já citadas, serviu de base para colaborar na nossa pesquisa sobre a advocacia baiana, inclusive para fins de cruzamento de dados.

Com base nessa revisão bibliográfica, foi escrita a nossa dissertação e realizada a nossa entrevista com os advogados e advogadas baianas, tendo sido elaborado um questionário, por meio do *google forms*, que foi encaminhado para cerca de 10 grupos de *whatsapp* compostos unicamente por advogados(as) baianos(as) que concordaram com o termo de consentimento livre e esclarecido antes do preenchimento do questionário.

A pesquisa foi realizada a distância, a partir da pesquisa empírica, com análise quantitativa e qualitativa, e o questionário estruturado com perguntas objetivas e subjetivas, dividido nas seções abaixo relacionadas, sendo separadas as respostas em dois grupos de advogados: o grupo dos advogados empregados, sócios ou associados e o grupo dos advogados autônomos, conforme abaixo:

1. Identificação de sexo, idade, estado civil, cor e quanto tempo de advocacia;
2. Composição da família;
3. Atividade Profissional;
4. Condições de trabalho e repercussões sobre a saúde e as remunerações dos advogados empregados, sócios ou associados;
5. Condições de trabalho e repercussões sobre a saúde e as remunerações dos advogados autônomos;
6. Opiniões e avaliação do *home office* seus impactos na vida familiar e pessoal e sobre a percepção das desigualdades de gênero;

¹ Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/96>

7. Utilização das plataformas digitais, processos eletrônicos e serviços do judiciário.

Vale ressaltar que, para que a pesquisa atingisse o maior número de entrevistados, o questionário da pesquisa pelo *google forms* ficou aberto por cerca de duas semanas para que o maior quantitativo de advogados(as) pudessem respondê-lo.²

Portanto, o trabalho encontra-se dividido em 5 partes, além desse capítulo introdutório e das considerações finais.

No segundo capítulo, foram abordadas, sinteticamente, as transformações do trabalho no século XIX e XX e os traços gerais do trabalho no capitalismo.

Também neste segundo capítulo, foi abordado o capitalismo cognitivo e a descentralização produtiva, visto que, o capitalismo cognitivo valoriza a “acumulação de conhecimentos em base de dados, a busca de informação, a mobilização imediata de qualquer saber e a qualquer momento, o acesso quase que instantâneo a um serviço, exatamente como o de transporte privado de passageiros.” (LEME, 2019, p.65).

Nesse capítulo foi abordada, ainda, a subordinação reticular ou algorítmica que decorre da reestruturação produtiva contemporânea que processou intensa redução da porosidade do trabalho Mendes e Chaves Júnior (2007, p. 212). Por isso, na subordinação reticular existe a possibilidade de o empregador estar conectado ao empregado por meio de redes de internet, aplicativos de algoritmos, plataformas de operacionalização dos serviços, podendo o empregado prestar os seus serviços de onde estiver e em qualquer hora do dia.

No terceiro capítulo foi abordada a crise do direito do trabalho e o precariado informacional, com a análise da reforma trabalhista e a pandemia da covid-19 para os trabalhadores que desempenham atividades intelectuais, sendo analisado o trabalho 4.0. O trabalho on-line desenvolvido com o instrumental tecnológico-informacional-digital (ANTUNES, 2018, p. 53) converteu a reestruturação produtiva em um processo permanente, da qual a denominada indústria 4.0 é a mais nova etapa.

O quarto capítulo conceituou o teletrabalho e o trabalho em *home office*, que é

² Importa registrar que a entrevista com os advogados(as) por se tratar de uma pesquisa de opinião, não foi submetido ao Comitê de Ética.

uma espécie do teletrabalho, com destaque para a legislação infraconstitucional e legislação comparada, como também, analisou os impactos da covid-19 e o trabalho em *home office*, com base nos dados estatísticos de institutos nacionais.

O quinto capítulo aborda o trabalho dos advogados, em especial, o trabalho das advogadas e o mercado de trabalho dos advogados e advogadas e espaços de exercício profissional, em relação à feminização do mundo do trabalho (NOGUEIRA apud QUIRINO, 2012, p. 91), com análise do escorço histórico da emancipação feminina até a pandemia, bem como, com análise do mercado de trabalho dos advogados e advogadas e os espaços de exercício profissional.

O sexto capítulo apresenta o resultado da entrevista feita com os 229 advogados e advogadas baianas.

Por fim, as considerações finais retomam os principais aspectos abordados nos capítulos anteriores, decorrentes da revisão de literatura e dos resultados obtidos e respondem à questão central da pesquisa.

2 DA CRISE DO FORDISMO ATÉ OS DIAS ATUAIS

Para tratar da crise do fordismo até chegar aos dias atuais é necessário fazer uma breve leitura das mudanças em que o trabalho, “como atividade proposital, orientado pela inteligência” (BRAVEMAN, p. 52), é continuamente transformado e modificado com relação à sua própria natureza, como observado nas revoluções ocorridas até chegar à revolução 4.0 e a pandemia da covid-19, que influenciaram substancialmente para que o trabalho acontecesse em *home office*.

A primeira revolução industrial foi acompanhada por lutas e manifestações incipientes ou esparsas que perduraram cerca de 100 anos, fixando controles para o sistema laboral, conferindo medidas de civilidade, inclusive, buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força do trabalho pela economia (DELGADO, 2019, p. 95).

A primeira revolução industrial foi marcada pela evolução do maquinismo com a máquina a vapor e a produção têxtil que acarretou diversos acidentes de trabalho que causaram deficiências e mortes.

Nas lições de Vander Costa: “o sustentáculo da economia depende do trabalhador injetar mais valor, para que o bem possa ser trocado acrescido de nova ou refinada utilidade, em montante acima do custo produtivo.” Prossegue ainda afirmando que: “Desta equação, o lucro é retirado e o excedente reinvestido na busca de majorar a curva do crescimento do capital.” (COSTA Jr., 2017, p. 28)

Isso significa o assalariamento como relação empregado e patrão na produção capitalista, sendo, então, o trabalhador subordinado ao detentor dos meios produtivos.

Pontifica o Ministro Maurício Godinho que o pressuposto histórico-material (isto é, trabalho livre) do elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) surgiu na história ocidental, como elemento relevante, a contar da Idade Moderna, quando o trabalhador seria lançado ao meio social “juridicamente livre dos meios de produção e do proprietário desses meios.” (DELGADO, 2019, p. 99)

É importante ficar entendido que o trabalho, na concepção atual, decorreu daquele período da idade moderna em que foi inserido ao meio social, onde o trabalhador dedicou a sua força de trabalho para o detentor dos meios de produção. Foi esse, então, o nascedouro da relação laboral.

Ademais disso, afirma Godinho que:

apenas já no período da *Revolução Industrial* é que esse trabalhador seria reconectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, por intermédio de uma relação de produção inovadora, hábil a combinar liberdade (ou melhor, separação em face dos meios de produção e seu titular) e subordinação. (DELGADO, 2019, p. 99)

Portanto, foi no período da revolução industrial que o trabalhador foi reconectado ao sistema produtivo, no entanto, sendo subordinado ao detentor dos meios produtivos.

2.1 TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO NO SÉCULO XIX E XX - TRAÇOS GERAIS DO TRABALHO NO CAPITALISMO

Nessa fase da primeira revolução industrial houve a separação do trabalhador dos meios de produção, iniciando a classificação do trabalhador como empregado, subordinado, dependente do empregador, que recebia uma contraprestação pecuniária em virtude da realização do seu trabalho, sendo esta a equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos.

Com isso, o trabalhador estaria integrado ao sistema de produção capitalista que exige intercâmbio de relações entre mercadoria e dinheiro, utilizando-se da compra e venda da força de trabalho (BRAVEMAN, p. 54). Nesse sentido, Braveman explica:

Em primeiro lugar, **os trabalhadores são separados dos meios com os quais a produção é realizada, e só podem ter acesso a eles vendendo sua força de trabalho a outros.** Em segundo, **os trabalhadores estão livres de restrições legais, tais como servidão ou escravidão**, que os impeçam de dispor de sua força de trabalho. Em terceiro, **o propósito do emprego do trabalhador torna-se a expansão de uma unidade de capital pertencente ao empregador, que está assim atuando como um capitalista. O processo de trabalho começa, portanto, com um contrato ou acordo que estabelece condições da venda da força de trabalho pelo trabalhador e sua compra pelo empregador.** (Grifo nosso) (BRAVEMAN, p. 54/55)

Neste primeiro momento, os trabalhadores livres passaram a vender a sua força de trabalho conforme um acordo de vontades celebrado com o empregador, sendo importante entender como ocorre a apropriação do mais valor gerado pelo uso da força do trabalho do trabalhador (MARX) e como é importante para a engrenagem do capitalismo, conforme será bem delineado neste capítulo.

Para Karl Marx (2017, p.05-06),

O produto, de propriedade do capitalista, é um valor-de-uso, fios, calçados

etc. Mas, embora calçados sejam úteis à marcha da sociedade e nosso capitalista seja um decidido progressista, não fabrica sapatos por paixão aos sapatos. Na produção de mercadorias, nosso capitalista não é movido por puro amor aos valores-de-uso. Produz valores-de-uso apenas por serem e enquanto forem substrato material, detentores de valor-de-troca. Tem dois objetivos. Primeiro, quer produzir um valor-de-uso, que tenha um valor-de-troca, um artigo destinado à venda, uma mercadoria. E segundo, quer produzir uma mercadoria de valor mais elevado que o valor conjunto das mercadorias necessárias para produzi-la, isto é, a soma dos valores dos meios de produção e força de trabalho, pelos quais antecipou seu bom dinheiro no mercado. Além de um valor-de-uso quer produzir mercadoria, além de valor-de-uso, valor, e não só valor, mas também valor excedente (mais valia).

Tratando-se agora de produção de mercadorias, só consideramos realmente até aqui um aspecto do processo. Sendo a própria mercadoria unidade de valor-de-uso e valor, o processo de produzi-la tem de ser um processo de trabalho ou um processo de produzir valor-de-uso e, ao mesmo tempo, um processo de produzir valor.

Portanto, verifica-se que o empregado é necessário para a expansão do capital do empregador, ao injetar mais valor, para que o bem possa ser trocado, gerando mais lucro.

É importante ter essa compreensão inicial para entender a lógica do capital e todo o processo que marcou as revoluções do último século até atingir a crise estrutural do capitalismo e a sua necessidade de reinvenção até chegar ao momento atual do trabalho em plataformas e em *home office*.

A segunda revolução do trabalho ocorreu no final do século XIX até o início do século XX, encampada por Frederick Taylor, cujo período foi chamado de Taylorismo.

Destaca-se nesta fase a utilização do aço, energia elétrica, derivados de petróleo, invenção do motor a explosão, locomotiva a vapor e a adoção de linhas de montagem nas fábricas. Esta fase foi bem representada por Charles Chaplin no filme Tempos Modernos.

Durante o Taylorismo, os processos produtivos, além de serem fracionados, foram desenvolvidos por operários treinados para realizar apenas a sua função, obedientes aos comandos de ordem dos seus superiores hierárquicos e subordinados às determinações dos patrões, não existindo autonomia dos operários.

Segundo o próprio Taylor, (1990, p. 40)

Sob o sistema antigo de administração, o bom êxito depende quase que inteiramente de obter a iniciativa do operário e raramente esta iniciativa é alcançada. Na administração científica, a iniciativa do trabalhador (que é seu

esforço, sua boa vontade, seu engenho) é obtida com absoluta uniformidade e em grau muito maior do que é possível sob o antigo sistema; e em acréscimo a esta vantagem referente ao homem, os gerentes assumem novos encargos e responsabilidades, jamais imaginados no passado. À gerência é atribuída, por exemplo, a função de reunir todos os conhecimentos tradicionais que no passado possuíram os trabalhadores e então classifica-los, tabulá-los, reduzi-los a normas, leis ou fórmulas, grandemente úteis ao operário para execução do seu trabalho diário. Além de desenvolver deste modo uma ciência, a direção exerce três tipos de atribuições que envolvem novos e pesados encargos para ela.

Portanto, com base no método Taylorista, cada empregado passaria a exercer um trabalho individual, sendo treinado, ensinado e aperfeiçoado, articulando todo o trabalho que seria desenvolvido com a manutenção da divisão equitativa entre o trabalho e as responsabilidades entre a direção e o operário.

Harvey cita um influente tratado que descrevia como a produtividade do trabalhador podia ser radicalmente aumentada através da decomposição de cada processo de trabalho em movimentos componentes e da organização de tarefas de trabalhos fragmentadas. (HARVEY, 1993, p. 121) A produção ocorria com a estocagem, com a máxima produção, aumentando a quantidade de peças e os produtos nas fábricas.

O Fordismo surgiu tendo entre as suas características uma organização do trabalho mecanizado por meio da esteira de montagem. Foi um marco importante para as lutas de classe, embora tenha sido uma extensão do Taylorismo no tocante ao controle sobre a produção de mercadorias por meio da esteira mecânica. O Fordismo foi pautado pelo consumo em massa, como também, evoluía na ideologia do progresso técnico.

Harvey entende que: “a data inicial simbólica do fordismo deve por certo ser 1914, quando Henry Ford introduziu seu dia de oito horas e cinco dólares como recompensa para os trabalhadores da linha automática de montagem de carros.” (HARVEY, 1993, p. 121). Essa jornada de oito horas tinha por intuito obrigar o trabalhador a ter disciplina na operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade.

Houve a produção de automóveis em série, com a possibilidade de abastecer o consumo da massa. “Ford fez um pouco mais do que racionalizar velhas tecnologias e uma detalhada divisão do trabalho preexistente...” (HARVEY, 1993, p. 121).

O que diferenciava o Fordismo do Taylorismo era: “seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho” por consequência, “um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista.” (HARVEY, 1993, p. 121). Ford acreditava que pudesse regular a economia, aumentando os salários para aumentar a demanda efetiva.

Portanto, para que fosse possível a submissão da força de trabalho ao ritmo exaustivo e maçante da produção, Ford aumentou os valores dos salários, como se fosse o suficiente para compensar as exaustivas condições de trabalho que causavam danos físicos e mentais. Por consequência, os trabalhadores poderiam se tornar consumidores dos seus veículos.

O fordismo implantou, com força, a produção em massa a partir da década de 40, com a padronização da sua fabricação e o consumo de massas, sendo consolidado no período pós-guerra, implicando uma racionalização do processo de trabalho.

Finalmente, importa ressaltar que o Fordismo buscou soluções para enfrentar a grande depressão para propiciar o aumento da demanda efetiva por produtos, chegando à maturidade, nas lições de Harvey, em 1945 “como regime de acumulação plenamente acabado e distintivo” (HARVEY, 1993, p. 125)

A doutrina indica que o binômio Taylorismo-fordista se concretizou entre o pós-segunda guerra mundial e a década de 70 (HARVEY, 1993, p. 153). Em seguida, houve a crise do Fordismo, que no entendimento de Amorim e Grohmann foi uma resposta, por parte do capital, à crise do Estado de bem-estar social, recorrendo, para tanto, a estratégias de produção ditas mais enxutas, ‘científicas’, cognitivas e que demandariam a participação ativa e o engajamento constantes dos trabalhadores. (AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 11)

Saliente-se que, no período pós guerra, no fim do Fordismo, sucederam-se “tensões sociais e fortes movimentos sociais por parte dos excluídos – movimentos que giravam em torno da maneira pela qual a raça, o gênero e a origem étnica costumavam determinar quem tinha ou não acesso ao emprego privilegiado.” (HARVEY, 1989, p. 132) Nesse sentido, “o movimento dos direitos civis nos Estados

Unidos se tornou uma raiva revolucionária que abalou as grandes cidades.” (HARVEY, 1993, p. 132).

Conforme se verá em capítulo específico, neste período ampliou-se a participação feminina na força de trabalho explorada pelo capital, aumentando o número de mulheres assalariadas, com remuneração inferior à dos homens, eclodindo no movimento feminista que foi uma verdadeira revolução emancipatória.

Este modelo fordista perdeu espaço em 1973, principalmente diante do grande estoque sem consumo, pois “as corporações viram-se com muita capacidade excedente inutilizável (principalmente fábricas e equipamentos ociosos) em condições de intensificação da competição” (HARVEY, 1993, pg.137).

No entendimento de Harvey, as contradições do sistema capitalista favoreceram o enfraquecimento do fordismo. Isso porque, no seu entendimento, “os sistemas de produção em massa impediam a flexibilidade de planejamento e presumiam crescimento estável em mercados de consumo invariantes.” (HARVEY, 1993, pg.135)

Nesse período, o Estado assumia uma variedade de obrigações. De um lado, a produção em massa envolvia pesados investimentos em capital fixo e dependia de demandas estáveis para ser lucrativa, de outro, o Estado se esforçava para controlar os ciclos econômicos no período pós-guerra (HARVEY, 1993, p. 129).

Nesse período, enquanto o fordismo estava em crise, o Japão, no pós-guerra, iniciou o Toyotismo e preparou-se para uma nova forma de produção de carros mais baratos, bons e diversificados, flexibilizando o modelo de fabricação na reestruturação produtiva.

Na segunda metade do século XX, a robótica ganhou espaço, com avanços nos sistemas de telecomunicações e transporte, com a rápida expansão da informática e da automação, visto que o período pós-guerra viu a ascensão de uma série de indústrias baseadas em tecnologias que se tornaram propulsores do crescimento econômico, tais como: carros, navios, equipamentos de transportes, aço, produtos petroquímicos, borracha, eletrodomésticos e construção.

No pós-guerra:

O Estado teve de assumir novos (Keynesianos) papéis e construir novos poderes institucionais; o capital corporativo teve que ajustar as velas em certos aspectos para seguir com mais suavidade a trilha da lucratividade segura; e o trabalho organizado teve de assumir novos papéis e funções relativos ao desempenho nos mercados de trabalho e nos processos de produção. (HARVEY, 1993, p. 125)

A velocidade com que as informações chegaram de um continente a outro e a velocidade como os dados foram produzidos, fizeram com que as formas de desempenho do trabalho saíssem do âmbito da manifestação da força de trabalho do trabalhador para a utilização da sua inteligência.

O choque do petróleo, juntamente com um período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político, ensejou o movimento da acumulação flexível que possibilitou a flexibilidade dos processos de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo.

Sobre a acumulação flexível, Harvey vaticina que:

Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimentos de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. (HARVEY, 1993, p.140)

Acontece que o modelo de acumulação flexível acarretou uma maior pressão no controle do trabalho do trabalhador, desestabilizando o trabalho organizado e o poder da força sindical, desaguando na redução do emprego regular, do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário e subcontratado, facilitando a redução do número de trabalhadores centrais, empregando uma força de trabalho que facilmente pode ser demitida. Claus Offe sinaliza que “as crises econômicas são caracterizadas pelo fato de gerarem desemprego e subemprego como fenômenos de massa” (OFFE, 1985, p. 19), tendo sido isso o que aconteceu no pós-fordismo.

O mercado de trabalho passou por uma radical reestruturação, diante da grande quantidade de mão de obra excedente, conforme transcrição abaixo:

Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados e subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis. (HARVEY, 1993, p.143)

No tocante ao trabalho da mulher neste período, Harvey (1993, p.146) chama a atenção que as novas estruturas do mercado de trabalho facilitaram a exploração do

trabalho da mulher em ocupações de tempo parcial, substituindo homens melhor remunerados e mais difíceis de serem demitidos, tendo em vista o trabalho feminino mal pago.

A transição para a acumulação flexível foi marcada, na verdade, por uma revolução (de modo algum progressista) no papel das mulheres nos mercados e processos de trabalho num período em que o movimento de mulheres lutava tanto por uma maior consciência como por uma melhoria das condições de um segmento que hoje representa mais de 40 por cento da força de trabalho em muitos países capitalistas avançados. (HARVEY, 1993, p.146)

Foi dentro desse sistema de acumulação flexível, que permitiu uma aceleração na inovação dos produtos com uma maior exploração dos mercados altamente especializados, que o Toyotismo introduziu o trabalho por cooperação, por equipe, chamado *just in time* – que significa a existência de um menor estoque, com a produção controlada pela demanda, sendo a matéria-prima também controlada conforme a demanda.

O Toyotismo teve como objetivo fundamental a redução de custos, o que gerou contratações e demissões, pois, vinculados à demanda, gerando incertezas ao proletariado.

É importante frisar que o sistema de acumulação flexível se traduz nas lições de Harvey, na possibilidade de o “empregado trabalhar bem mais em períodos de pico de demanda, compensando com menos horas em períodos de redução da demanda”. Além disso, houve “redução do emprego regular e a favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário e subcontratado.” (HARVEY, 1993, p.143).

Esse processo de mudanças radicais no mercado de trabalho acentuou as vulnerabilidades e diferenças de classes.

É nesse período que surgem as primeiras formas de flexibilização das normas trabalhistas e de alteração das jornadas, o que logo resultou em precarização e elastecimento das jornadas trabalhadas sem o pagamento das horas extraordinárias e novas formas de realização do trabalho, como jornadas intermitentes, trabalho em tempo parcial e até o trabalho a distância, como o *home office*.

No tocante ao trabalho das minorias, negros, mulheres, minorias étnicas não adquiriram paridade, porque, mesmo que algumas mulheres e algumas minorias

tenham tido acesso a posições mais privilegiadas, as novas condições do mercado de trabalho de maneira geral reacentuaram a vulnerabilidade dos grupos desprivilegiados. (HARVEY, 1993, p.145).

Ocorreram mudanças na produção com a subcontratação de serviços, inclusive, fabricantes, iniciando-se o que posteriormente seria considerado “outsourcing” - no Brasil, terceirização.

A crise das políticas macroeconômicas (Keynesianismo), desacreditadas desde a década de 70, evidenciadas nas quedas das taxas de crescimento e de lucro, associada com a crise da expansão econômica, gerou, nas palavras de Vakaloulis, uma crescente inflação, congelamento dos investimentos, crise das finanças públicas, desaparecimento do “pleno emprego” e a impossibilidade de redução do desemprego, no contexto de reestruturação do capitalismo.

Para os trabalhadores, é a desaparecimento do “pleno emprego”, o fim do aumento dos salários reais e a diminuição, até mesmo a supressão, pura e simples, de um número considerável de serviços ligados à cidadania do *welfare*. Estes vão diminuir mais ou menos — segundo as variações nacionais e o grau das resistências encontradas — na imensa liquidação das conquistas sociais, progressivamente acionada pelas estratégias neoliberais de “desestatização”. A reestruturação capitalista do conjunto das relações sociais fordistas procura superar a crise pela flexibilização e a precarização massiva do trabalho, o recurso às novas tecnologias e a conquista de novos setores de valorização. (VAKALOULIS, 1996, p. 45)

Essa ofensiva capitalista recebeu um impulso nos anos 80 do século passado, para derrubar o Estado Social. A partir disso, houve um processo de reformulação política e “modernização” das relações do trabalho, que caminhavam ao lado da robotização, da informatização dos processos produtivos pela tecnologia e da globalização. Apesar do termo modernização aparentar aspecto positivo na reformulação do trabalho, em verdade, essa denominação não confirma que as alterações enfrentadas na seara trabalhista tenham sido totalmente positivas.

O período pós-fordista proporcionou a desregulamentação com a introdução de inovações de um sistema financeiro que, até então, rigorosamente controlado desde os anos 30, com aumento da competição internacional, que passa a crescer, atingindo seu auge a partir da década de 2000.

Dentro desse escorço histórico é possível verificar que, se de um lado o avanço

do direito do trabalho e as suas alterações substanciais demoraram quase duzentos anos para acontecer, de outro lado, em um século, ocorreram três grandes mudanças tecnológicas e de gestão – Taylorismo, Fordismo e Toyotismo, que alteraram as relações de trabalho, levando a uma nova forma de apropriação da força de trabalho pela acumulação flexível.

Essa crise conduziu ao

problema da articulação entre a transformação da força produtiva do trabalho, a reprodução do capital e a luta de classes entendida como processo objetivo de criação do poder social, assimetricamente distribuída entre os agentes em concorrência. (VAKALOULIS, 1996, p. 48)

Diante disso, verifica-se que, nas últimas três décadas, o sistema de mercado global tem surgido acompanhado com políticas liberais e revolução tecnológica, facilitando o desmantelamento das relações de emprego e a possibilidade de barganha do trabalhador em face do capital, surgindo, assim, uma grande massa de trabalhadores precarizados.

A reestruturação capitalista preconizou a flexibilização da produção e a liberalização do capital e do mercado, possibilitando o trabalho em redes, o que Castells (1999, p. 565) considerou a “nova morfologia social das nossas sociedades, modificando a operação e os resultados dos processos produtivo e de experiência, poder e cultura.”

Schwab (2016, p. 15) entende que a marca das revoluções industriais foi a transição da força muscular para a energia mecânica, evoluindo até a quarta revolução industrial, em que a produção humana foi aumentada por meio da potência aprimorada da cognição.

2.1.1 O Capitalismo cognitivo e a descentralização produtiva

Diante de todas as mudanças tecnológicas capitaneadas pela robótica, que culminou na Revolução 4.0, no século XXI, foi introduzida, no mercado de trabalho, a plataformização, criando a possibilidade de o trabalho ser desenvolvido a distância, por meio de softwares de maneira rápida e acelerada, dando ensejo ao capitalismo cognitivo que, no entendimento de Ana Carolina Paes Leme,

O capitalismo cognitivo valoriza a acumulação de conhecimentos em base de dados, a busca de informação, a mobilização imediata de qualquer saber e a qualquer momento, o acesso quase que instantâneo a um serviço, exatamente como o de transporte privado de passageiros. (LEME, 2019, p.65)

A Uber surgiu dentro desse contexto de capitalismo cognitivo, sucedendo uma efusão de acontecimentos e de novas relações de trabalho por meio de aplicativos, sendo assim chamados de uberização.

Nesse contexto, surge o trabalho imaterial, cuja produção se torna imensurável, “pois não seria mais possível medir o tempo de trabalho socialmente necessário à produção que se utiliza do trabalho imaterial”, tendo por consequência, o abandono da teoria do valor-trabalho de Marx (AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 12).

A capacidade humana de executar trabalho – força de trabalho nas lições de Marx – não deve ser confundida com o poder de qualquer agente não humano (BRAVEMAN, p. 54). No entanto, é evidente que os instrumentos informatizados, os algoritmos e as plataformas de trabalho têm interferido nas relações laborais, trazendo novas formas de realização do trabalho.

Isso significa que a relação laboral existente dentro da estrutura tradicional de uma empresa, na qual o empregado precisasse se deslocar de casa até o estabelecimento do patrão, ou ainda, que precisasse receber ordens diretas do empregador, cedeu espaço também para atingir o trabalho intelectual, baseado em dados, ou aquele que pode ser realizado em qualquer lugar em que se encontrar o trabalhador.

Henrique Amorim e Rafael Grohmann enfatizam que:

o trabalho estaria em marcha para se tornar predominantemente imaterial ou cognitivo, isto é, não repetitivo, nem seriado ou parcializado, e **baseado no conhecimento**. Em contraposição ao trabalho taylor-fordista, **esse novo modo de se produzir seria fundamentado na cognição e na intelectualidade do trabalhador; o conhecimento passa, então, a ser compreendido como a principal força produtiva** da contemporaneidade, **sendo essa força produtiva essencialmente diferente das outras, dado o seu caráter formativo, criativo e intelectual. (Grifo nosso)** (AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 12)

Portanto, uma nova forma de força de trabalho passou a ser remodelada ao lado da reformulação do capitalismo, com o objetivo de enfrentar a crise mundial do capital

e acompanhar o crescente avanço das tecnologias da informação que vieram para mudar o modo de produção capitalista

Portanto, a revolução 4.0 ensejou o surgimento da economia dita colaborativa, reforçou mecanismos para que os trabalhadores utilizassem os mecanismos intelectuais e se achassem colaboradores da empresa.

AMORIM E GROHMANN, citando GORZ, indicam que, essa economia

aciona a criatividade, rapidez de raciocínio, responsabilidade de comandos decisórios e as formas de inteligência do trabalhador, fazendo surgir uma 'economia do conhecimento' [...] sendo a principal fonte de valor e lucro, e assim, [...] a principal forma de trabalho das sociedades contemporâneas. (GORZ, 2005, p. 29)

Dessa forma, a economia e o direito do trabalho estariam inseridos no que a doutrina de Dardot e Laval (2016, p. 30 apud AMORIM; GROHMANN, 2021, p.14) indicam ser a nova fase do empreendedorismo, uma fase de subjetividade com a criação da concorrência sistemática.

No entanto, Boutang enfatiza que,

En las actividades ligadas a los sectores inmateriales de la economía, el asalariado, incluso si se objetiva en el producto de su trabajo, no puede ser plenamente expoliado. Un bien inmaterial, que es por esencia inapropiable, no renuncia, en el intercambio por salario, a la mercantilización. Esta mercancía inmaterial es, efectivamente, de una naturaleza particular. Su valor no está fundado sobre la escasez, sobre la dificultad de procurarse la materias primas y los medios útiles para producirla. Su consumo, lejos de ser una pura destrucción, se inscribe en la problemática de su perennización, de su circulación, de su actualidad y de su crítica y su expansión. (BOUTANG, 2021, p. 41)

Isso significa que, Boutang entende, ainda que o trabalhador seja assalariado e venda seu produto imaterial, não fica totalmente despojado desse produto. Por ser um bem inatingível, não há renúncia na troca pelo salário, pois seu valor não se baseia na escassez, na dificuldade em adquirir a matéria-prima e os meios úteis para produzi-la.

Prossegue Boutang, enfatizando que o consumo do trabalho imaterial, longe de ser uma destruição pura, se inscreve na problemática de sua perpetuação, de sua circulação, de sua atualidade, de sua crítica e de sua expansão.

2.1.2 Subordinação algorítmica ou reticular³

Esse novo modelo de capitalismo cognitivo é disruptivo e subordina as pessoas de forma reticular, ou seja, sem que o trabalhador se sinta subordinado, baseada em uma suposta economia colaborativa.

A subordinação é que delimita a linha tênue entre a relação de emprego e o trabalho autônomo. (DELGADO, 2019, p. 348)

Mauro Marcaro Nascimento (2011, p. 211) ensina que a teoria da subordinação nasceu no direito italiano clássico, com a contribuição doutrinária de Lodovico Barassi, para distinguir o trabalho do operário da indústria europeia da locação de serviços das teorias civilistas da época, tendo se consolidado com o Código Civil da Itália de 1942, interpretada como a heterodireção da prestação de trabalho ou como a alienação dos frutos do trabalho por quem trabalhou para quem pagou salários e ficou com o produto do trabalho.

Nas lições de Maurício Godinho Delgado o conceito de subordinação seria:

Subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de “submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência. (DELGADO, 2019, p. 349)

Isso significa que o empregado “compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.” (DELGADO, 2019, p. 349). Portanto, o empregado transfere ao empregador o poder de conduzir a sua atividade dentro da relação empregatícia.

A CLT, no art. 3º, identifica a subordinação como similar à dependência existente entre o empregado e o empregador e, neste sentido, Maurício Godinho Delgado afirma:

³ A subordinação algorítmica é assim conceituada por alguns autores como sendo a forma de subordinação que subordina as pessoas por meio do sistema gerenciado por algoritmos, por comandos ou por programação. CALCALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. A subordinação por algoritmo e os seus reflexos nas (novas) formas de trabalho. CONJUR, 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-out-07/pratica-trabalhista-subordinacao-algoritmo-reflexos-novas-formas-trabalho> acesso em 01/09/2022

A subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho. (DELGADO, 2019, p. 350)

Gustavo Barbosa Garcia define a subordinação como sendo:

A subordinação, considerado o requisito de maior relevância na caracterização da relação de emprego, significa que a prestação dos serviços é feita de forma dirigida pelo empregador, o qual exerce o poder de direção. O empregado, inserido na organização da atividade do empregador, deve seguir as suas determinações e orientações, estabelecidas dentro dos limites legais. O empregador é quem corre os riscos da atividade exercida. O empregado, assim, presta serviços por conta alheia, o que corresponde à “alteridade”, presente no contrato de trabalho. (GARCIA, 2015, p. 85)

A subordinação do trabalhador que, nos primórdios da relação laboral consistia na sua alocação dentro da estrutura da empresa (subordinação estrutural), cedeu espaço para outros tipos de subordinação que, por si só, não desnaturam a relação de emprego. Alice Monteiro de Barros (2016, p. 187)) cita o entendimento da jurisprudência e doutrina italiana moderna de que, “não é suficiente a inserção ou integração da atividade laborativa do trabalhador na organização empresarial, exatamente porque isso poderia ocorrer também no trabalho autônomo.”

Dentre esses outros tipos de subordinação, tem-se a subordinação jurídica que significa, ainda que o empregado não esteja dentro da estrutura da empresa, o fato de ser subordinado aos comandos patronais, ensejaria a relação empregatícia.

Alice Monteiro de Barros (2016) define a subordinação jurídica como sendo

a situação jurídica na qual o homem livre subordina-se a outro derivando da relação que existe entre trabalho e propriedade. A propriedade atrai a força de trabalho e permite que o seu titular a dirija, pois os frutos dessa atividade lhe pertencem, como também os riscos do empreendimento econômico. [...] o empregador, no contrato de trabalho, denominado por alguns contrato de emprego, controla as atribuições inerentes à função a ser realizada como também o modo de realiza-la. (BARROS, 2016, 186)

É necessário demonstrar, ainda, que a subordinação econômica seria aquela em que, de um lado, no vértice da pirâmide, haveria o empregador e, de outro lado, assimetricamente e dependente financeiramente, o empregado. No entanto, essa subordinação não explicaria completamente a relação entre empregado e empregador. Nesse sentido explica Gustavo Barbosa Garcia que a subordinação também pode ser vista no aspecto econômico, no sentido de que o empregado estaria subordinado, em termos econômicos, ao empregador e a relação de emprego pode

perfeitamente existir sem que esta situação esteja presente. (GARCIA, 2016, p. 85)

A subordinação técnica corresponde àquela relação em que o

empregador monopolizaria, naturalmente, o conhecimento necessário ao processo de produção em que se encontrava inserido o empregado, assegurando-se, em consequência, um poder específico sobre o trabalhador. A assimetria no conhecimento técnico daria fundamento à assimetria na relação jurídica de emprego. (DELGADO, 2019, p. 351)

Gustavo Barbosa Garcia define:

A **subordinação técnica** indica que o empregador estaria em posição superior ao empregado, no que tange ao conhecimento técnico referente à atividade exercida. Mais uma vez, tal hipótese pode deixar de existir na relação de emprego, bastando imaginar o caso em que o empregado, altamente especializado, é contratado justamente por ter os conhecimentos que faltam e são necessários ao titular do empreendimento. (GARCIA, 2015, p. 85)

Contudo, a subordinação técnica também não explica a situação em que o empregado trabalha para o empregador, quando ele, o empregado, é o detentor da técnica, entrando o empregador tão somente com o pagamento da contraprestação pelos serviços prestados.

A fragilidade da noção de *dependência técnica* é flagrante. Ela não corresponde, sequer, a uma correta visualização do processo organizativo das instituições empresariais, em que a tecnologia é adquirida e controlada pelo empresário *mediante instrumentos jurídicos*, sem necessidade de seu preciso descortinamento intelectual acerca do objeto controlado. O empregador contrata o saber (e seus agentes) *exatamente por não possuir controle individual sobre ele*; como organizador dos meios de produção, capta a tecnologia por intermédio de empregados especializados que arremonta — subordinando-os, sem ter a pretensão de absorver, individualmente, seus conhecimentos. (DELGADO, 2019, p. 351/352)

A utilização do computador, associado à utilização dos aparelhos celulares e o favorecimento da assinatura dos telefones fixos, permitiu a realização dos trabalhos em qualquer lugar em que o trabalhador estivesse alocado e novas formas de realização do trabalho surgiram, a exemplo do teletrabalho.

Cumulado a isso, tem-se a figura dos trabalhadores intelectuais que, nas lições de Alice Monteiro de Barros (2016), durante muitos anos foi combatida a existência de um contrato de trabalho entre trabalhadores intelectuais e as empresas para as quais trabalhavam, por se entender que a subordinação jurídica estaria ausente. Neste sentido é o seu entendimento:

Quanto mais a prestação de serviço se intelectualiza, mais se dilui a subordinação, porque maior é a intensificação da iniciativa pessoal do

trabalhador. Isso não significa, entretanto, que a subordinação jurídica esteja ausente, mas, simplesmente, exige-se o respeito a certa autonomia do trabalhador. Em consequência, quando aumenta a intelectualidade da prestação de serviços, maior também é a confiança sob o prisma funcional.

Com a “proletarização dos intelectuais”, o Direito do Trabalho passou a estender-lhes sua esfera normativa, desde que esse profissional se posicione como sujeito de um contrato de trabalho. (BARROS, 2016, p. 185)

O trabalhador intelectual é aquele que, nas lições de Alice Monteiro de Barros (2016) pressupõe uma cultura científica ou artística, como o advogado, o médico, o engenheiro, o artista, dentre outros. Por isso, a autora entende que o modelo tradicional de subordinação jurídica que realça a submissão funcional do empregado às ordens do empregador, mostrou-se suficiente em determinado momento histórico. No entanto, na sociedade atual, caracterizada pela racionalização do trabalho, com a consequente especialização da mão de obra, o empregador nem sempre possui superioridade ou igualdade de conhecimentos profissionais em relação ao empregado, nascendo o que ela chama de subordinação técnica invertida, frequentemente presente nas relações de trabalho intelectual.

Alice Monteiro de Barros, sustentada na doutrina italiana, indica um modelo intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, como sendo o trabalho parassubordinado, aplicável aos trabalhadores intelectuais.

Em relação ao advogado, Alice (BARROS, 2016, p. 191) indica que o advogado empregado seria aquele contratado para atender

os serviços internos de uma empresa, ainda que não tenha horário certo, mas que possa ser chamado a qualquer momento e deva permanecer à disposição da empresa pelo tempo necessário. Ainda que o empregador não se utilize desses serviços constantemente, o liame empregatício persistirá, pois contínua será a possibilidade de o profissional receber encargos, de modo que, mesmo nesses interregnos, o advogado estará à disposição do empregador.

Aponta ainda a autora a possibilidade de o advogado ter seu próprio escritório e, mesmo assim, manter o vínculo empregatício com uma empresa, desde que “seja manifesta a sua disponibilidade e se ache vinculado a um atendimento prioritário aos interesses e chamadas da empresa credora.” (BARROS, 2016, p. 191)

Além disso, devem estar presentes os demais requisitos da relação empregatícia, tais como, pessoalidade, salário, subordinação jurídica exteriorizada pelas instruções recebidas, a exemplo da correção das minutas das peças

processuais e compromissos processuais.

Com essa subordinação reticular ou algorítmica, o trabalho pode ser realizado em qualquer local em que esteja alocado o trabalhador, sendo realizado a distância, havendo o controle pelos meios telemáticos e informatizados. Com isso, não há mais a imperiosa necessidade de o empregado estar adstrito à estrutura da empresa para que o seu trabalho possa ser realizado, sendo possível a sua realização de onde estiver.

Mendes e Chaves Júnior (2007, p. 212) entendem que a reestruturação produtiva contemporânea processou intensa redução da porosidade do trabalho⁴, com o completo domínio do processo produtivo, o que permitiu a flexibilização da rigidez da hierarquia e disciplina taylorista. Neste modelo de produção, a ordem com subordinação é substituída pelo modelo colaboração-dependência.

Ademais disso, Mendes e Chaves Júnior (2007, p. 212) entendem que:

A liberdade formal dos trabalhadores passou a corresponder à demanda do sistema produtivo por trabalho humano abstrato, cuja concretude dependeria das necessidades conjunturais do tomador, a serem executadas no restrito espaço geográfico da unidade fabril, embora nos seus albores o capitalismo (ou o mercantilismo) recrutasse o trabalho e os serviços fossem executados sob a forma de “teletrabalho”, ante a ausência do direito de se afastar da sua paróquia, o que talvez seja uma das razões instrumentais do direito de ir, vir e permanecer, consagrados pelos textos constitucionais da modernidade: a transposição da subsunção formal do trabalho para a subsunção material decorrente da parcialização do trabalho.

Por fim, os autores acima citados destacam que, a força ressolidarizadora da ideia de subordinação estrutural-reticular vai além da perspectiva do contrato individual de trabalho e a própria jurisprudência vem se debatendo com casos complexos acerca da autonomia privada coletiva. (Mendes; Chaves Júnior, 2007, p. 212).

Importa ressaltar que Castells (2005) já afirmava que a sociedade em rede já representava uma mudança qualitativa na experiência humana.

Portanto, na subordinação reticular existe a possibilidade de o empregador estar

⁴ Porosidade do trabalho – metáfora utilizada por Marx imaginando o trabalho como se fosse uma esponja que, vazia d’água, representasse um grau de intensidade menor e cheia descrevesse o máximo de intensidade e ritmo.

conectado ao empregado por meio de redes de internet, aplicativos de algoritmos, plataformas de operacionalização dos serviços, podendo o empregado prestar os seus serviços de onde estiver e em qualquer hora do dia.

A subordinação reticular é conceituada e defendida por uma parcela dos juristas trabalhistas, não sendo, contudo, corrente majoritária. Em outras áreas do conhecimento, a exemplo da sociologia, o fenômeno é denominado como subordinação algorítmica.

Klaus Schwab entende que a quarta revolução industrial causará uma ruptura com as antigas formas de produção e na economia, haja vista que tem o condão de favorecer o capital. (SCHWAB, 2016)

De fato, de um lado tem-se um aumento de capital, por outro lado, verifica-se uma situação de redução de salários, com precarização decorrente de sobrelabor normalizado por normas flexibilizadoras dos direitos até então existentes, caminhando para a desregulamentação dos direitos sociais e trabalhistas.

Verifica-se que os postos de trabalho estão sendo devorados pela tecnologia porque há “um efeito destrutivo que ocorre quando as rupturas alimentadas pela tecnologia e a automação substituem o trabalho por capital, forçando os trabalhadores a ficarem desempregados ou realocar suas habilidades em outros lugares.” (SCHWAB, 2016, pg. 30).

Verifica-se, assim, que a tecnologia alimentou e introduziu uma nova forma de trabalho, por meio dos aparelhos informatizados, flexibilizando direitos duramente conquistados ao longo de um século, o que reforça a estrutura do capital, conferindo mais lucro para o empregador e acarretando trabalho precarizado para o empregado.

Nesse processo de transformação dos meios de trabalho, o teletrabalho ganhou relevância com a possibilidade de o empregado realizar o seu trabalho a distância, recebendo ordens e orientações por meio da estrutura da subordinação reticular ou em rede, maximizado com a pandemia da covid-19.

3 A CRISE DO DIREITO DO TRABALHO E O PRECARIADO INFORMACIONAL – A REFORMA TRABALHISTA E A PANDEMIA DA COVID-19

O século XXI é denominado por muitos autores, como Ricardo Antunes, como sendo a Nova Era da Precarização Estrutural do Trabalho, em virtude de o trabalho ter sido redesenhado com o objetivo de recuperar as formas econômicas, políticas e ideológicas da dominação burguesa.

Para isso, novas modalidades de flexibilização do trabalho foram introduzidas, tais como, o trabalho *part time*, a desregulamentação das normas trabalhistas, a terceirização, o trabalho intermitente, dentre outros. Associado a isso, as tecnologias de informação possibilitaram a inserção de um novo proletariado: o proletariado de serviços.

Essas novas formas de trabalho foram possíveis porque, nas lições de Antunes, na década de 1980 ganhou força a tese de que o capitalismo sem trabalho avançava e que a classe trabalhadora estava em fase terminal. Esses foram os ingredientes necessários para a precarização do trabalho.

Há algumas décadas, em meados dos anos 1980, ganhou força explicativa a tese de que a classe trabalhadora estava em franca retração em escala global.

Com Estados Unidos e Europa à frente, a ideia de um capitalismo maquínico e sem trabalho se expandia e mesmo se consolidava, conseguindo ampla adesão no universo acadêmico, sindical e político em várias partes do mundo. Movida quase que exclusivamente pela técnica, pelo mundo maquínico-informacional-digital, a classe trabalhadora estaria em fase terminal. (ANTUNES, 2018, p. 32)

A classe trabalhadora hoje é o resultado de profundas transformações desencadeadas na década de 70, conforme foi visto no capítulo 2, principalmente nos países centrais e, sobretudo, nos países do Sul desde meados da década de 80.

Ricardo Antunes chama a atenção que as novas formas de flexibilização, em verdade, são novas formas de precarização, destacando o seguinte:

A flexibilização pode ser entendida como “liberdade da empresa” para desempregar trabalhadores; sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem; liberdade, sempre para a empresa, para reduzir o horário de trabalho ou de recorrer a mais horas de trabalho; possibilidade de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho exige; possibilidade de subdividir a jornada de trabalho em dia e semana segundo as conveniências das empresas, mudando os horários e as características do trabalho (por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível etc.); dentre

tantas outras formas de precarização da força de trabalho. (ANTUNES, 2009, p. 234)

Com o pós-fordismo e a mundialização produtiva, o trabalho ilegal vem assumindo dimensões gigantescas (ANTUNES, 2009, p. 235), surgindo metamorfoses do trabalho decorrentes da flexibilização, da terceirização, do *part time*, da desregulamentação, que reduziram o conjunto de trabalhadores estáveis que se estruturavam através de empregos formais, estando fora desse conjunto de trabalhadores os empresários, os gestores, a pequena burguesia rural, que são detentores dos meios de produção e também os que vivem de juros e especulação.

Nesse sentido, o século XXI apresenta um cenário profundamente contraditório e agudamente crítico, isso porque, se, de um lado, o trabalho é necessário para a criação de valor, de outro, tem adquirido contornos de perenidade em patamares assustadores de super-fluidade (ANTUNES, 2009), fazendo surgir um enorme rol de trabalhadores precarizados,

se o trabalho ainda é central para a criação do valor – reiterando o seu sentido de perenidade-, estampa, em patamares assustadores, seu traço de super-fluidade, da qual são exemplos os precarizados, flexibilizados, temporários, além do enorme exército de desempregados(as) que se esparramam pelo mundo. (ANTUNES, 2009, p. 238)

Está ainda em processo crescente a escravidão digital, cujo trabalho pode ser intermitente, sem cumprimento de jornada, sem cumprimento de intervalos, desempenhada por trabalhadores conectados pelos celulares e pelas tecnologias da informação que intensificam os níveis de precarização e informalidade, direcionando à intelectualização do trabalho.

Diante desse processo de profundas mudanças ocorridas no mundo do trabalho, Ricardo Antunes entende que, dentro dessa nova morfologia, deve-se integrar todos os trabalhadores que vendem a sua força de trabalho como mercadoria:

Dadas as profundas metamorfoses ocorridas no mundo produtivo do capitalismo contemporâneo, o *conceito ampliado de classe trabalhadora*, em sua *nova morfologia*, deve incorporar a totalidade dos trabalhadores e trabalhadoras, cada vez mais integrados pelas cadeias produtivas globais e que vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário, sendo pagos por capital-dinheiro, não importando se as atividades que realizam sejam predominantemente materiais ou imateriais, mais ou menos regulamentadas. (ANTUNES, 2018, p. 36)

Nesse contexto, outro setor que vem sofrendo muitas instabilidades e alterações é o setor de serviços prestados por profissionais liberais, tais como advogados,

médicos, engenheiros, que passaram a trabalhar por meio de emissão de notas fiscais, sendo chamado na jurisprudência trabalhista como pejetização, constituindo verdadeira fraude na contratação desses profissionais para não recolher as contribuições previdenciárias e os tributos.

Acresce-se ainda o teletrabalho, que pode ser realizado fora das dependências do empregador, que contará com capítulo específico nesta pesquisa, sendo também responsável por muitas contratações precárias, sem a garantia de direitos trabalhistas e previdenciários, contemplando ainda dupla ou variadas jornadas.

Ricardo Antunes (2018, p. 42) enfatiza que a uberização tornou-se o leitmotiv do mundo empresarial que, com o trabalho *on-line* fez desmoronar a separação entre vida do trabalho e vida fora dele.

Prossegue o autor citado acima afirmando que o resultado dessa processualidade é o advento de uma nova era de escravidão digital que se combina com a expansão explosiva dos intermitentes globais que se multiplicaram com a denominada indústria 4.0, originada na Alemanha em 2011, sendo concebida para gerar um novo e profundo salto tecnológico no mundo produtivo.

A indústria 4.0 intensifica os processos produtivos automatizados em toda a cadeia geradora de valor, de modo que a logística empresarial seja toda controlada digitalmente.

A consequência para o mundo do trabalho, segundo Antunes, será a ampliação

do trabalho morto, tendo o maquinário digital – a “internet das coisas” – como dominante e condutor de todo o processo fabril, e a consequente redução do trabalho vivo, através da substituição das atividades tradicionais e mais manuais por ferramentas automatizadas e robotizadas, sob o comando informacional-digital. (ANTUNES, 2018, p. 43)

Além disso, ainda como consequência, existem empresas flexíveis globais e digitais, onde a produção será invadida por robôs e máquinas, expandindo cada vez mais o processo *tecnológicoorganizacional-informacional* ⁵ (ANTUNES, 2018) eliminando de forma crescente uma quantidade incalculável de força de trabalho que se tornará supérflua e sobrando, sem empregos, sem seguridade social e sem nenhuma perspectiva de futuro.

Por isso, Ricardo Antunes entende que a chamada indústria 4.0 seria uma nova

⁵ Expressão criada por Ricardo Antunes.

fase da automação industrial, diferenciando-se das revoluções anteriores, pois consolidaria a hegemonia informacional-digital no mundo produtivo, conforme transcrição abaixo:

Sua denominação, indústria 4.0, estampa, segundo seus formuladores, uma nova fase da automação industrial, que se diferencia da Revolução Industrial do século XVIII, do salto dado pela indústria automotiva do século XX e também da reestruturação produtiva que se desenvolveu a partir da década de 1970. A essas três fases anteriores sucederá uma nova, que consolidará, sempre segundo a propositura empresarial, a hegemonia informacional-digital no mundo produtivo, com os celulares, tablets, smartphones e assemelhados controlando, supervisionando e comandando essa nova etapa da ciberrindústria do século XXI. (ANTUNES, 2018, p. 43)

Sobre esse tema, Ursula Huws afirma que o trabalho digital não pode ser considerado de modo isolado do conjunto da economia, porque passou a coexistir junto às atividades manuais e às atividades rotineiras. (HUWS, 2014)

Além disso a autora, ao tratar das conexões existentes entre trabalho digital e teoria do valor, confirma que as atividades on-line avançam, inserindo-se nas complexas cadeias produtivas globais. (HUWS, 2014)

O trabalho, ao mesmo tempo que garante a subsistência, deve garantir meios para a garantia da dignidade humana enquanto direito, enquanto princípio e enquanto norma, sendo por isso que o trabalho é um direito fundamental humano.

A desestruturação e fragilização das instituições democráticas, ocorridas no mundo inteiro, majorou um processo de destruição de direitos trabalhistas que já caminhavam no sentido da precarização.

Durante esse processo de desestruturação das instituições e da economia, cresceu intensamente o trabalho *on-line*, que já vinha em processo de crescimento desde a reestruturação produtiva. O trabalho *on-line* desenvolvido com o instrumental tecnológico-informacional-digital (ANTUNES, 2018, p. 53) converteu a reestruturação produtiva em um processo permanente, da qual a denominada indústria 4.0 é a mais nova etapa.

Se nas revoluções tecnológicas dos séculos anteriores a força operária era que sofria com as más condições de trabalho e com a precarização do trabalho, neste século, dentro da estrutura da revolução 4.0 a classe média também passa a sofrer com as precárias formas de trabalho. Importa frisar que a classe média é aquela que exerce atividade predominantemente intelectual e não manual, o que a diferencia da classe operária.

Ricardo Antunes (2018) classifica a classe média como aquela definida pelos valores culturais, simbólicos e de consumo. Os segmentos mais altos se distinguem da classe média baixa, por se aproximarem das classes proprietárias, por sua vez, a classe média baixa se aproxima da classe trabalhadora. Por isso que Ricardo Antunes afirma que a consciência das classes médias aparece frequentemente como “consciência de uma não classe”, ora mais próxima das classes proprietárias, ora próxima do proletariado.

As classes médias, além de suas diferenciações e oscilações estruturais típicas, definem-se de forma significativa pelos valores *culturais, simbólicos, de consumo*. Os seus segmentos mais altos se distinguem da classe média baixa e se aproximam, ao menos no plano valorativo, das classes proprietárias. Mas, ao contrário, em seus estratos mais baixos, os assalariados de classe média tendem, no plano da objetividade, a se aproximar mais da classe trabalhadora, ainda que sua aspiração possa se dirigir para o topo da pirâmide social. É por isso que a consciência das classes médias aparece frequentemente como *consciência de uma não classe*, ora mais próxima das classes proprietárias, como ocorre em seus segmentos mais altos, como os gestores (de médio e alto escalão), administradores, engenheiros, médicos, advogados etc., ora mais próxima dos valores, ideários e práticas da classe trabalhadora, quando tomamos os seus segmentos mais proletarizados. (ANTUNES, 2018, p. 60)

Por sua vez, Stading observa que, desde os anos 2008, com a crise estrutural do capitalismo, está ocorrendo a precarização estrutural do trabalho, o que aumentou a informalidade, a terceirização e a flexibilização da força de trabalho com a superexploração da força de trabalho, surgindo uma nova classe, o precariado:

o precariado é uma classe distinta daquela que se conformou durante o capitalismo industrial. Seria uma *nova classe, diferenciada do proletariado herdeiro da era tayloristafordista*. Sua configuração se aproximaria, então, de uma *nova classe* mais desorganizada, oscilante, ideologicamente difusa e, por isso, mais vulnerável, mais facilmente atraída por “políticas populistas”, suscetíveis de acolher inclusive apelos “neofascistas. (STANDING apud ANTUNES, 2018, p. 64)

Essa nova classe é integrada por jovens, uma parcela do proletariado mais precarizado, que vive de trabalhos com maior grau de informalidade, realizando as suas atividades dentro da jornada intermitente, com tempo parcial ou tempo determinado. Essa classe já nasceu em um período de grandes retrocessos sociais, de corrosão de direitos e entra no mercado sem o amparo do *welfare state*. Contudo, a precarização não é algo estático, mas intrínseco ao capitalismo (ANTUNES, 2018, p. 65) um processo que pode tanto ampliar ou reduzir, dependendo da capacidade de

resistência da classe trabalhadora.

Atualmente se tem o precariado, que são os novos proletários precarizados dos serviços que convivem com a classe operária herdeira da fase taylorista e fordista que, juntos, participam do processo de mais valor nas cadeias produtivas globais e do processo de valorização do capital.

No Brasil, em 2016, alguns projetos que já vinham pressionando o sistema para reformar a legislação trabalhista ganharam força, culminando na reforma trabalhista ocorrida com a lei n.º 13.467/2017 que alterou muitos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Todas essas transformações impactaram nos trabalhadores e seus direitos, repercutindo no direito do trabalho e no judiciário.

Ocorre que, ao lado do auge do direito do trabalho, forças opostas às dos direitos dos trabalhadores, encampadas pelo neoliberalismo econômico, forçavam a flexibilização das normas trabalhistas, inclusive, a desregulamentação das normas, com a possibilidade da terceirização na atividade fim, por exemplo.

A crise do direito do trabalho não é um problema isolado no caso brasileiro, pelo contrário, conforme as lições do Ministro Maurício Godinho Delgado (2019), mundialmente, as regras da relação laboral já caminhavam para a flexibilização e a desregulamentação em diversos países, como plano de contenção à crise instalada mundialmente desde 2008.

A tese da modernização da legislação com vistas a adequar as leis com a nova realidade, às novas configurações do trabalho, para a criação de empregos e melhoria do trabalho, em verdade, foram promessas não cumpridas pela reforma trabalhista.

Isso porque a economia mundial e brasileira já se encontravam em crise no final da década de 80, com as altas da inflação e o desemprego maciço.

No Brasil, como sabido, o direito do trabalho contava com uma série de leis reunidas em uma Consolidação de Leis que ganhou reforço com a promulgação da Constituição Federal de 1988 encampando direitos sociais, tendo por base os direitos humanos previstos em Convenções da OIT e Tratados dos quais o Brasil é signatário.

A dignidade humana passou a ser a peça base para a garantia de todos os direitos sociais, individuais e coletivos previstos constitucionalmente. A um só tempo, a dignidade humana tornou-se princípio, regra e direito na Constituição Republicana.

Para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 153), o Direito Individual do Trabalho

superou a crise de afirmação dos anos 1990, época em que se viu refluído não apenas quanto à sua efetividade como também no próprio sentido da sua consistência e direção.

A partir da primeira década do século XXI, o direito do trabalho tornou-se mais efetivo, chegando ao seu ápice em 2013, quando “foram mais de 49 milhões de trabalhadores integrados ao império do direito do Trabalho no Brasil, fenômeno que volta a consolidar o processo de cidadania institucionalizada.” (DELGADO, 2019, p. 153)

Observa-se que o ápice do modelo de trabalho com emprego formalizado deu um *boom* econômico no ano de 2013, conforme relata Maria Aparecida Bridi:

o *boom* econômico, portanto, decorrente da política de Estado, repercutiu positivamente no mercado de trabalho, visto ter levado o país ao menor patamar de desemprego da história, com taxas em torno dos 6% de acordo com dados da PNAD-IBGE para o ano de 2013, por exemplo. Esse ciclo foi quebrado com as crises econômica e política de 2015 e amplificada desde então. (BRIDI, 2020, p. 142)

Nas lições de Sérgio Pinto Martins (MARTINS, 2014, p.26) a flexibilização das condições de trabalho é um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.

Martins cita que os exemplos mais comuns de flexibilização (2014, p. 26) são:

- a) Flexitime – quando o empregado estabelece seu próprio horário de trabalho, podendo trabalhar mais em um dia e menos em outro;
- b) Job sharing – divisão do posto de trabalho por mais de uma pessoa;
- c) Part-time – trabalho em tempo parcial;

Ele classifica, ainda, como formas de flexibilização do trabalho, as formas de teletrabalho ou de trabalho a distância, o estágio, o trabalho temporário, podendo ser acrescentada, ainda, a terceirização.

O projeto humanista, esculpido na dignidade humana, social e democrática previsto na Constituição da República, foi abalado com a reforma trabalhista ocorrida em 2017, mediante a promulgação da Lei n.º 13.467/2017.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado dispõe que:

acolhendo as teses ultraliberalistas do Estado Mínimo e do império genérico e incontrastável dos interesses do poder econômico nas diversas searas da

economia [...] a nova legislação [...] deflagrou agressivo processo de desregulamentação e flexibilização trabalhistas. (DELGADO, 2019. p. 157)

Com a implementação da Reforma Trabalhista, agravou-se a dificuldade para a contratação formal do trabalhador, apesar de a reforma ter sido justificada como necessária para a garantia da empregabilidade.

Em 2017 foi aprovada a reforma trabalhista de forma rápida e sem que houvesse discussão com as entidades e órgãos imbuídos do direito do trabalho. Por consequência, a reforma trabalhista regulamentou situações de flexibilização, desregulamentação, terceirização irrestrita na atividade fim das empresas, conjunto de práticas que seriam consideradas ilegais ou fraudulentas antes da reforma trabalhista.

Ocorre que as teses ultraliberalistas, inseridas na dinâmica brasileira, não só remodelaram as normas trabalhistas de direito individual, até então vigentes, mas, sobretudo, remodelaram o sistema sindical, que passou de protagonista das coalizões da força de trabalho para coadjuvante, ao lado do trabalhador, na reivindicação dos seus direitos, diminuindo a força agregadora da categoria que detinha outrora.

O equilíbrio na balança das relações empregatícias foi quebrado, visto que o sindicato, como ente coletivo e que detinha forças para negociar melhores condições de trabalho em vez do trabalhador individualmente, perdeu força com a reforma trabalhista.

Os estudos de monitoramento do REMIR – Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista demonstram que os resultados da reforma trabalhista contribuíram para a precarização do trabalho.

No Brasil, a contrarreforma laboral de 2017 promoveu concomitantemente dois efeitos, a desconstrução de direitos e a fragilização das instituições públicas e dos sindicatos, como analisa Krein et al. (2018). Ampliou as modalidades de contratos flexíveis e, conseqüentemente, precárias, criou ou renomeou formas já existentes, caso do contrato intermitente, a terceirização irrestrita, a pessoa jurídica, entre outras. Além de promover o enfraquecimento das instituições públicas do trabalho, segundo Krein et al. (2018), favoreceu a regulação privada do trabalho a “livre” negociação entre empregador e empregado de forma individual, reestabelecendo o face a face predominante na fase do capitalismo liberal dos séculos XVIII e XIX na Europa. (BRIDI, 2020, p. 159)

Maria Aparecida Bridi explica que a situação trabalhista no Brasil piorou com a eleição do presidente Jair Messias Bolsonaro que, com sua agenda ultraliberal, ampliou reformas e abriu o Estado para o mercado, o que gerou maior dificuldade para a manutenção do emprego, bem como, aumentou o trabalho informal.

Ao contrário do alardeado pelos seus defensores, essa “reforma” colocou os trabalhadores a mercê da demanda dos empregadores, ampliando ainda mais o poder das empresas. A escalada da reforma laboral e a radicalização e avanço dos desmontes do trabalho e asseverada com a ascensão ao governo por Jair Bolsonaro em 2018. Com uma agenda ultraneoliberal, amplia as reformas pro-mercado articuladas por agentes econômicos e políticos e amplo aval midiático tradicional. A partir do discurso da “austeridade”, extinguiu o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), cujas competências originais foram migradas para o Ministério da Economia, da Justiça e Segurança Pública, da Cidadania e da Secretaria de Governo da Presidência da República (Bridi, 2020). Além do significado simbólico denotando insignificância de uma das pastas historicamente mais importantes para a classe trabalhadora, também fragiliza a produção de dados e sistematização das informações sobre o trabalho no país e uma pauta que enfraquece paulatinamente a articulação de políticas públicas de trabalho e renda. (BRIDI, 2020, p. 146)

É nesse contexto, com o mundo do trabalho já profundamente precarizado pela Reforma Trabalhista Ultraliberal, que a pandemia da covid-19 se instalou, prejudicando ainda mais a parte fraca da relação, qual seja, o trabalhador.

A Pandemia da covid-19 provocou transformações no mundo. Eclodiu uma guerra biológica cujo inimigo não era visível, mas apenas sentido com consequências nefastas, matando mais de 600 mil brasileiros.

Em março de 2020, quando foi declarado o estado pandêmico no mundo inteiro, os aeroportos, comércios e empresas fecharam as portas, sendo mantidos em funcionamento apenas os serviços essenciais, tais como, supermercados e farmácias.

Diante dessa nova realidade, o processo de realização do trabalho e das atividades laborais teve que se remodelar e, como visto no capítulo anterior e no início deste capítulo, a pandemia ocorreu em um momento de reestruturação do capital, com o avanço da tecnologia 4.0, com a acumulação flexível, bem como, diante da crise que a economia brasileira e mundial vinham passando.

Houve uma disparada de demissões e aumentaram as taxas de desemprego no Brasil nos segmentos que dependem da presença física do trabalhador. Em outros setores, como os profissionais de saúde, houve uma sobrecarga de trabalho, inclusive, com o acometimento da covid-19 em vários profissionais que estavam na linha de frente do tratamento da doença.

Houve, ainda, a intensificação do trabalho dos profissionais que trabalham por meio de instrumentos de informática, realizando trabalhos intelectuais, pois foram transferidos para trabalhar de dentro de seus domicílios.

Algumas categorias específicas tiveram que se reinventar, tais como, advogados, professores, juízes, promotores, membros dos diversos âmbitos dos poderes executivo, legislativo e judiciário, visto que tiveram que se adequar ao trabalho realizado a distância.

A crise sanitária chegou ao Brasil também em um momento de graves crises institucionais e econômicas, visto que, desde a reeleição da presidente Dilma Rousseff em 2014, passando por seu impeachment em 2016, se desdobrou em recessão, desempregos e na regulamentação do direito do trabalho.

A pandemia veio majorar a situação de crise e de colapso que vinha enfrentando o país, diminuindo a capacidade de resistência da classe trabalhadora.

A sociabilidade e o sentimento de classe e de grupo foram prejudicados, o que diminuiu a organização da classe trabalhadora, principalmente por meio dos sindicatos de classe.

Bridi (2020) sinaliza que os desafios do cenário pós-pandemia consistem em produzir crescimento econômico com distribuição de renda, sendo necessário o fortalecimento do Estado e dos sindicatos que são os atores centrais na luta para elevação das melhorias das condições salariais. “Para isso, terá que se voltar atrás, para avançar na construção de uma nova ordem que torne de vez o neoliberalismo e seus rudimentos uma mera sombra do passado.” (BRIDI, 2020, p. 159)

Ademais disso, o ideário neoliberal encontra-se profundamente abalado. Bridi (2020) chama a atenção que não foram realizadas melhorias na dinâmica econômica do país, tampouco a criação de empregos e a ampliação da formalização. Ela destaca que, “o fato novo provocado pela pandemia consistiu em expor empiricamente as incapacidades do neoliberalismo de fazer frente a crise econômica resultante da pandemia.” (BRIDI, 2020, p. 159)

A pandemia demonstrou que não há como o mercado se autorregular, sendo necessária a intervenção estatal.

A inépcia do mercado de agir e reagir sem o aporte do Estado se escancara mais uma vez. Contudo, não foi a primeira crise que colocou o neoliberalismo em xeque e talvez não será a última. Mas se revela como mais um capítulo que

joga por terra seus fundamentos. Governos neoliberais em diversas partes do mundo estão sendo obrigados a agir para contrarrestar os fundamentos neoliberais (BRIDI, 2020, p. 159)

Importa ressaltar ainda que a pandemia desnudou a classe trabalhadora que já caminhava despida de direitos. A ideia de empreender maximizou a exploração dos trabalhadores que trabalham por aplicativos. Com isso, Bridi explica que “as velhas formas de trabalho desprotegido e inseguro do ponto de vista do direito se globalizaram.” A autora prossegue afirmando,

“A precariedade característica dessas modalidades se estendeu também para as “novas” ocupações, para os qualificados, para aquelas ocupações mediadas pelas tecnologias da informação, cada vez mais submetidos a formas flexíveis de trabalho.” (BRIDI, 2020, p. 160)

A autora chama a atenção que a precariedade do trabalho se universalizou, embora o problema não decorresse da pandemia, mas foi maximizado em virtude dela, pois a covid-19 desnudou um processo de retrocesso e precarização do trabalho que já vinha em ritmo crescente.

A base para a decadência do direito do trabalho e da democracia reside na reestruturação capitalista, capitaneada pelo neoliberalismo, que incute a visão de liberdade para o trabalhador diante do empregador, como se pudesse atingir melhores condições de trabalho, por meio da referida liberdade.

Para Harvey, citado por Amorim e Grohmann:

[...] para o neoliberalismo o bem-estar humano é decorrente do desenvolvimento das capacidades empreendedoras individuais, o que seria realizado com base em arranjos institucionais que favoreçam a iniciativa privada, os livres mercados e o livre comércio. Como consequência, o neoliberalismo postula que o mercado teria maior capacidade de garantir o desenvolvimento social quando comparado à planificação econômica estatal, **fazendo com que sejam adotadas medidas para flexibilizar ou erradicar todas as leis existentes que visem a garantia dos direitos sociais, como as trabalhistas, já que tais ações acabariam por distorcer o funcionamento natural do mercado, desestimulando a meritocracia Individual.** (Grifo nosso) (HARVEY, 2008, p. 12 apud AMORIM e GROHMANN, 2021, p.14)

Pois bem, o que se verificou, após a reforma trabalhista e a crise das instituições democráticas, foi o aumento assustador do trabalho informal, conforme dados retirados da Agência Brasil e do IBGE, situação essa, maximizada com a pandemia da covid-19, abaixo citados:

Segundo IBGE, entre os 86,7 milhões de pessoas ocupadas no Brasil, 34,7 milhões era trabalhadores sem carteira assinada, pessoas que trabalham por conta própria sem CNPJ e aqueles que trabalham auxiliando a família. A taxa de informalidade de maio é superior aos 39,6% do trimestre imediatamente anterior (encerrado em fevereiro deste ano) e aos 37,6% do trimestre findo em maio de 2020. (<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-07/taxa-de-informalidade-no-mercado-de-trabalho-sobe-para-40-diz-ibge> acesso em: 07/11/2021)

Verifica-se, portanto, que cerca de 40% dos trabalhadores exercem o seu trabalho na informalidade. Em termos gerais, a reforma trabalhista foi um retrocesso aos direitos conquistados pelos trabalhadores, sobretudo, no concernente à flexibilização das regras referentes à jornada, à exclusão da natureza salarial dos intervalos trabalhistas, ao alargamento da desregulamentação e à terceirização trabalhista.

Nesse sentido, Claus Offe (1985) ensina que, à medida que a “oferta de força de trabalho não encontra demanda, torna-se, em si mesma, totalmente sem valor”, e, nesse sentido, a reforma trabalhista repercutiu no alto nível de desemprego, no trabalho precário, informal e em um processo de redução salarial. Como resultado, vaticina Offe, o trabalhador abre mão “de suas opções estratégicas próprias para submeter-se a todas as condições impostas pela demanda no momento de aceitar o salário corrente oferecido.” (1985, p. 28)

Verificou-se, então, que a força do trabalho passou a ser vendida por menos do seu valor, sendo que:

ao promover um novo consenso social baseado na tese de que todos podem e devem ser empreendedores, o capital aprofunda a flexibilização do trabalho, desfigura convenções coletivas de trabalho e de seguridade social, rompendo com mais uma das amarras que, em parte, limitava a exploração contemporânea do trabalho. (AMORIM; GROHMANN, 2021, p.15)

Após a reforma trabalhista, sucedeu que o processo de empreendedorismo cunhado pela revolução 4.0 e pela plataformização na relação laboral ganhou força, principalmente com o surgimento do capitalismo cognitivo e a descentralização produtiva, conforme visto no capítulo anterior.

4 TELETRABALHO X HOME OFFICE

O teletrabalho ganhou força com a sociedade da informação, a sociedade em rede que se conecta com o mundo inteiro em uma fração de segundos, com a possibilidade de o trabalho ser realizado onde estiver o trabalhador.

A doutrina atesta que o teletrabalho teria surgido na década de 80 nos Estados Unidos em decorrência do grande desenvolvimento das tecnologias da informação e de telecomunicações (COLNAGO; ALVARENGA, 2013, p. 108)

Apesar de não ser novidade dentro da organização do trabalho, a partir dos anos de 1990 essa forma de trabalho teria ganhado maior visibilidade, associada à expansão do trabalho flexível (MACHADO; BRIDI, 2021, p. 188/189), tendo se tornado uma nova forma de trabalhar, de maneira emergente, durante a pandemia.

A pandemia da covid-19 maximizou um processo de reformulação das relações laborais que já estava em andamento, principalmente no tocante ao teletrabalho, visto que, antes da pandemia, já existia de forma incipiente na rotina das relações laborais. Isso porque, diante da necessidade do distanciamento social, os trabalhadores que podiam trabalhar a distância passaram a realizar os serviços de dentro de suas casas.

Durães, Bridi e Dutra afirmam que esse trabalho constitui uma modalidade de teletrabalho, mas tem distinções:

justamente pelo caráter emergencial e por ter remetido categorias profissionais de diversos setores econômicos e de serviços para o trabalho em domicílio.

As peculiaridades que esse trabalho assumiu remetem a buscar precisá-lo na realidade do trabalho, visto que se trata de uma modalidade que antecede a pandemia, resultante do regime de acumulação flexível e de avanços tecnológicos que permitiram que certos trabalhos pudessem ser feitos de forma distante do local do contratante. (DURÃES, BRIDI; DUTRA, 2021, p. 948)

Importa salientar que, apesar do teletrabalho ser decorrente dos sistemas flexíveis do final do século XX, não se confunde com os trabalhos em domicílio dos primórdios da industrialização, muito menos, com os trabalhos têxteis de confecções domiciliares e a produção agrícola de fumo, modalidades de trabalho em domicílio já existentes há muito na história, consistindo em verdadeiras economias de subsistências realizadas de forma arcaica.

O que se verificou no contexto da pandemia da covid-19 foi a realização do teletrabalho de forma emergencial por contingência sanitária. Durães, Bridi e Dutra entendem que uma avaliação crítica da continuidade do teletrabalho deve ser feita após a

superação da crise, ante as possibilidades de intensificação da exploração dos trabalhadores. (2021, p. 950/951)

4.1 CONCEITO - NORMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL E NO DIREITO COMPARADO

É importante que se identifique os pontos comuns, as semelhanças e as diferenças entre o teletrabalho e o *home office*, haja vista que há um consenso na doutrina de que a expressão teletrabalho teria uma denominação mais ampla, “que abarca o trabalho a distância e trabalho remoto e outras derivações terminológicas que abrangem o trabalho a distância com o uso de tecnologia de informação e comunicação, modalidades não restritas ao home office ou trabalho em casa.” (MACHADO; BRIDI, 2021, p. 188)

O teletrabalho é diferenciado por juristas daquele trabalho realizado em *home office*, sendo que, aquele seria o gênero, enquanto este, uma das espécies de teletrabalho, significando este, a possibilidade de trabalhar dentro de casa – em domicílio.⁶

Para a OIT,

o teletrabalho é realizado de forma preponderante em lugar distante do escritório e/ou centro de produção em que é utilizada uma nova tecnologia que facilite a comunicação. Assim, ele tem um sentido geral de trabalho domiciliar que normalmente se sobrepõe também ao trabalho realizado foras das instalações do empregador em uma variedade de possibilidades de localizações. (MACHADO; BRIDI, 2021, p. 192)

Conforme as lições de Luciano Martinez: “não existia nenhum correspondente no regime jurídico anteriormente vigente” (MARTINEZ, 2018, p.73), conceituando o teletrabalho da seguinte forma:

⁶ Alguns artigos que diferenciam o teletrabalho do home office: <https://www.migalhas.com.br/depeso/346401/teletrabalho-e-home-office-nao-sao-a-mesma-coisa> acesso em: 22/01/2022
<https://www.declatra.adv.br/rascunho-automatico-teletrabalho-homeoffice-trabalhoremoto-tecnologia-dainformacao-comunicacao-pandemia-regimepre/> acesso em: 22/01/2022
<https://vocesa.abril.com.br/carreira/existe-diferenca-entre-home-office-e-teletrabalho/> acesso em: 22/01/2022
<https://jus.com.br/artigos/94050/diferencas-entre-teletrabalho-e-home-office-e-suas-caracteristicas> acesso em: 22/01/2022
<https://jus.com.br/artigos/81903/teletrabalho-e-home-office-no-contexto-do-coronavirus-covid-19> acesso em: 22/01/2022
<https://www.megajuridico.com/diferenca-de-teletrabalho-trabalho-remoto-e-home-office/> acesso em: 22/01/2022

O teletrabalho é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio. É um conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento. Verificam-se nesse novo conceito de prestação laboral algumas características, muito bem expendidas pelo Professor Luiz de Pinho Pedreira:

- a) trabalho executado a distância, fora do lugar onde o resultado do labor é esperado;
- b) o empregador não pode fisicamente fiscalizar a execução da prestação de serviços;
- c) a fiscalização do trabalho se faz por meio do aparelho informático e/ou dos aparelhos de telecomunicações (MARTINEZ, 2018, p. 73)

Portanto, deste conceito tem-se que o teletrabalho é uma forma de organização laboral, no qual o trabalhador realiza os seus trabalhos fora das dependências do empregador, mas gerenciado/controlado através dos meios telemáticos e informatizados.

Rosenfield e Alves, descrevem as modalidades ou formas de teletrabalho:

Combinando todas essas variáveis, é grande a quantidade de modalidades ou formas que o teletrabalho pode, pelo menos teoricamente, assumir, o que justifica plenamente sua qualificação de "flexível". Podemos, para fins de apoio à conceituação, identificar seis categorias de teletrabalho:

- 1) trabalho em domicílio, (small office home office - SOHO);
- 2) trabalho em escritórios satélites (extensões atomizadas de uma empresa central);
- 3) telecentros ou *telecottages* (estabelecimentos, normalmente próximos do domicílio dos trabalhadores ou regionais, que oferecem postos de trabalho a empregados de uma ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos);
- 4) trabalho móvel (fora do domicílio do trabalhador ou de seu centro principal de trabalho, como viagens de negócios, trabalho de campo ou nas instalações do cliente);
- 5) empresas remotas ou *off-shore* (*call centers* ou telesserviços, através dos quais empresas europeias e americanas instalam os seus escritórios-satélites ou subcontratam empresas de tele-serviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata, pondo em prática o chamado teletrabalho *off-shore*); e
- 6) trabalho informal ou teletrabalho misto (arranjo que o empregado faz com o empregador para trabalhar algumas horas fora da empresa)

Nesse sentido, o teletrabalho é conceituado por alguns autores como “uma espécie de telessubordinação, ou seja, subordinação jurídica à distância” (MACHADO apud COLNAGO; ALVARENGA, 2013, p. 109)

Segundo Martinez, a terceira onda, capitaneada por Alvin Toffler em 1980, já previra que o trabalho seria deslocado dos escritórios para as residências (MARTINEZ, 2018, p. 73), sendo muito comum para os trabalhos intelectuais.

O teletrabalho traz consigo todos os requisitos da relação de emprego, pessoalidade, onerosidade, subordinação e habitualidade, sendo o controle de jornada realizado por meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão.

No entanto, Luciano Martinez chama a atenção que o teletrabalho traz alguns problemas relevantes, porque o empregador “pode deslocar sua unidade de prestação dos serviços para um local onde as leis trabalhistas sejam menos exigentes ou para um ponto do território global onde o custo da hora de trabalho seja infinitamente mais barato.” (MARTINEZ, 2018, p.74), gerando uma situação de *dumping* social.

Importante mencionar que o *dumping* social significa:

situação de profundo, generalizado e diversificado descumprimento contínuo da legislação trabalhista, traduzindo-se, por seu conjunto, em estratégia de barateamento forçado do valor trabalho, como mecanismo de atuação na realidade social e econômica, com nítido prejuízo à comunidade circundante. (GODINHO, 2019, p. 784)

Portanto, para fins desta pesquisa, será utilizado o termo *home office* para descrever o teletrabalho como aquele que é realizado no domicílio do trabalhador com a utilização dos meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão.

Importa registrar que o Acordo Marco Europeu, assinado em 2002 pela Comissão Europeia, foi o primeiro acordo visando dar maior segurança aos trabalhadores que realizassem os serviços por meio do teletrabalho. (COMISSÃO EUROPEIA, 2002).

Na Europa, o processo de regulamentação do teletrabalho já era crescente antes da pandemia. O teletrabalho em Portugal é regulado desde 2003 no Código do Trabalho (PORTUGAL, LEI n.º 07/2019). A França, desde 2012, aprovou dispositivos do teletrabalho no seu Code du Travail (FRANÇA, Code Du Travail, 2012). A Espanha, em setembro de 2020, discutia o projeto de lei – Real Decreto-Lei 28/20, que foi substituído pela lei 10/2021, prevendo novas medidas para a realização do teletrabalho (ESPANHA, LEI n.º 10/2021).

Na América Latina, o processo de normatização do teletrabalho já caminhava também em um movimento crescente em um período antecessor à pandemia, tendo Machado e Bridi (2021) relacionado as seguintes: Costa Rica, por meio da Lei n.º 9.738/19; Panamá - Lei n.º 126/20; El Salvador – Decreto 600/20; Chile – Lei n.º 21.220/20 e Argentina – lei n.º 27.555/20.

Com relação à legislação de direito comparado, o Código do Trabalho de

Portugal tem a previsão no art. 165, que: Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação. É importante registrar que o teletrabalho somente é reconhecido em Portugal caso seja mantida a subordinação jurídica.

A legislação portuguesa, desde 2003, já previa disposição sobre o teletrabalho e a lei alterada em 2009 prevê muitas disposições benéficas ao trabalhador e vanguardistas em relação à legislação brasileira, como exemplo: horário normal de trabalho, a responsabilidade pelos instrumentos de trabalho, bem como, pela instalação e manutenção dos equipamentos.

Chama-se atenção ainda para a disposição prevista no art. 166, 6, da legislação portuguesa, onde consta que o empregado poderá se opor ao regime de teletrabalho, sem que isso seja causa de despedimento, não existindo norma similar no direito brasileiro. Além disso, existe norma protetiva à família no art. 166-A, 2, que possibilita que o trabalhador com filho de até 3 anos possa escolher trabalhar no regime de teletrabalho, havendo possibilidade de ser estendido para os trabalhadores que tiverem filhos de até 8 anos de idade, não podendo o empregador se opor, salvo se o trabalhador não reunir as condições específicas. Essa disposição não existe no direito brasileiro.

Na legislação portuguesa há, ainda, a previsão do teletrabalho para os contratos por tempo determinado e por tempo indeterminado, o que não é diferenciado no direito brasileiro.

É importante registrar que, na legislação portuguesa, existe previsão expressa para que o empregador não procure o empregado no período de descanso ou fora do horário de trabalho, inclusive, existem disposições disciplinando a privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho, o que também não existe no direito brasileiro.

No Brasil, importa frisar que, até 2011, não existia um dispositivo na CLT que disciplinasse o trabalho realizado a distância. Assim, para o cumprimento dos requisitos do vínculo empregatício, seria necessário que o empregado se submetesse às ordens diretas do patrão, estando submetido à estrutura física da empresa. Se o trabalho não fosse subordinado às dependências físicas do empregador, certamente a relação de emprego não estaria configurada.

A Lei n.º 12.551/2011 introduziu a alteração na redação do art. 6º da CLT que passou a dispor que, desde que presentes os requisitos do art. 3º, pouco importa se

o trabalho é realizado no estabelecimento do empregador ou no domicílio do empregado, conforme transcrição abaixo:

Art. 6º 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.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Além disso, conforme se depreende, o parágrafo único previu que a subordinação jurídica, nesta modalidade de trabalho, ocorreria através dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Isso significa que o legislador deixou claro que, para o exercício desse tipo de trabalho, não descaracterizaria a relação de emprego o fato de o empregado estar prestando os serviços à distância.

Muito já se discutia sobre essa situação do teletrabalho, até que a lei n.º 13.467/17 (Reforma Trabalhista) inseriu dispositivos próprios no Capítulo II-A da CLT abordando o teletrabalho, com as seguintes regras:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas 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.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

As alterações que, a princípio, poderiam ser consideradas benéficas ao trabalhador, conforme foi visto, estão muito distantes da legislação comparada, principalmente, da legislação portuguesa.

Em verdade, tratou-se de disposição onde prevalecerá o negociado entre empregado e empregador, constituindo em verdadeira flexibilização dos direitos trabalhistas.

Ao tempo da escrita desta dissertação, a Medida Provisória 1.108/22 alterou o art. 75-B da CLT, sendo que foi convertida na Lei n.º 14.442/22, passando a dispor que o teletrabalho estará configurado quando as atividades forem realizadas preponderantemente ou não fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação, mas o legislador deixou ressalvado que o trabalho não deve ser considerado por sua natureza como trabalho externo (art. 75-B).

Na redação original do caput do art. 75-B da CLT, constava que o teletrabalho estaria configurado quando as atividades fossem realizadas preponderantemente fora das dependências da empresa. Na nova redação, o teletrabalho poderá ser realizado de forma preponderante ou não fora das dependências do empregador.

Além disso, o caput do art. 75-B da CLT passou a disciplinar também o trabalho remoto que, até então, não estava disposto na CLT, visto que a legislação abarcava de forma genérica o teletrabalho. A partir da nova disposição, o legislador especificou no caput, diferenciando o teletrabalho do trabalho remoto.

O trabalho externo é aquele que, por sua própria natureza deve ser realizado fora das dependências do empregador, independentemente da utilização dos meios telemáticos e informatizados.

Na nova redação do art. 75-B da CLT, foram inseridas as seguintes disposições:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo. (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de **telemarketing** ou de teleatendimento. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de **softwares**, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os recursos legais. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

Essas disposições sobre o teletrabalho foram importantes para definir os limites da relação entre empregado e empregador.

Além disso, a realização do teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar em contrato individual de trabalho (art. 75-C). Essa disposição legal veio disciplinar a forma pela qual o teletrabalho deve ser realizado, devendo estar ajustado em contrato ou aditivo contratual que estabelecerá direitos e obrigações das partes envolvidas na relação contratual.

O primeiro ponto que se analisa é o constante no caput do art. 75-C que prevê que a prestação de serviços em teletrabalho deverá constar em contrato individual de trabalho, não tendo o legislador enfatizado que o contrato deveria ser escrito. Esse dispositivo acarreta uma situação deletéria ao empregado, bastando lembrar que é possível a contratação verbal, predominando o contrato realidade, fazendo alusão ao princípio da primazia da realidade. Logo, o que se verificou no período pandêmico, e certamente será realidade, é a contratação ou alteração do contrato de trabalho do empregado para trabalhar a distância, sem que haja um instrumento contratual normatizando a relação entabulada entre as partes, os direitos e obrigações de cada uma.

Portanto, a referida disposição tem uma forte inclinação para não surtir qualquer efeito prático na relação laboral.

Foi acrescentado o §3º, ao art. 75-C, que passou a disciplinar que o empregador será o responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial.

De igual forma, o legislador previu que a responsabilidade pela aquisição de materiais e equipamentos tecnológicos para a realização do trabalho remoto (art. 75-D) deverá ser estabelecida entre as partes.

Ademais disso, o art. 75-D prescreve que, no contrato individual de trabalho, deverão constar as disposições relativas às responsabilidades 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, não integrando à remuneração do empregado.

A referida disposição tem grande possibilidade de restar inócua e sem efetividade prática. Primeiro porque, conforme visto acima, dificilmente os empregadores

celebrarão contratos escritos com o empregado, e, conseqüentemente, não disciplinarão as responsabilidades de cada parte.

Ademais disso, ainda que celebrado o contrato de trabalho por escrito, constando a responsabilidade do empregador quanto ao fornecimento do maquinário tecnológico e da infraestrutura, como dimensionar os gastos com energia elétrica e com internet, por exemplo, para efeito de reembolso? Além disso, o empregador arcará com os custos somente dos aparelhos tecnológicos ou se responsabilizará por toda a estrutura do local onde o trabalho será realizado pelo empregado?

Os trabalhadores que já tinham contrato de trabalho escrito para a realização do trabalho a distância, já recebiam os instrumentos de trabalho, tais como, computadores e celulares smartphones. No entanto, as despesas com a mobília para a instalação do teletrabalho dentro da residência do empregado, bem como, as despesas com os custos de internet e energia elétrica também não foram repassadas ao empregador.

A grande crítica que se faz é com relação aos trabalhadores que passaram a desempenhar os seus trabalhos em *home office* durante a pandemia, pois, se nas condições normais de formalização do contrato para o exercício do trabalho em *home office* as despesas habituais já não eram custeadas pelo empregador, durante a pandemia, sequer os instrumentos telemáticos e informatizados foram entregues pelo empregador, utilizando o empregado os seus próprios equipamentos.

Ademais disso, o legislador previu que os empregadores devem orientar os empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho (art. 75-E).

Portanto, verifica-se que as previsões legais para a formalização de contrato individual ou aditivo, bem como, disposição sobre a responsabilidade pela aquisição de materiais e instrumentos, e as orientações do empregador visando evitar doenças e acidentes ocupacionais não foram respeitadas durante a pandemia da covid-19, diante da emergência para o isolamento e o lockdown.

É importante deixar claro, conforme as lições de Homero Batista, que o disciplinamento do teletrabalho nos artigos 75-A e ss. da CLT foi importante para deixar fixado o reconhecimento dessa atividade como uma forma de relação de emprego, afastando da caracterização do trabalho autônomo, eventual ou impessoal, conforme transcrição abaixo:

O capítulo do teletrabalho tem a virtude de reconhecer a existência dessa atividade como uma forma de relação de emprego – não como trabalho autônomo, eventual ou impessoal – e tem a virtude de admitir que acidentes de trabalho podem ocorrer, portanto, dentro da casa do empregado e não exclusivamente dentro das dependências do empregador. (SILVA, 2017, p. 36)

Contudo, conforme mencionado acima, a legislação portuguesa está muito à frente da legislação brasileira, tanto em relação ao tempo em que foi criada, como em relação aos seus dispositivos.

O Ministro Maurício Godinho Delgado explica que o novo preceito do teletrabalho incorporou implicitamente os conceitos de subordinação objetiva e estrutural, equiparando essas subordinações à subordinação clássica, tradicional, que é aquela realizada por meios pessoais e diretos de comando e controle.

Recentemente, a esse propósito, a CLT recebeu importante atualização, que lhe aperfeiçoou o espectro normativo, por meio de nova redação dada a seu art. 6º, acrescido de novo parágrafo único, por obra da Lei n. 12.551, de 15.12.2011. O novo preceito incorporou, implicitamente, os conceitos de *subordinação objetiva* e de *subordinação estrutural*, equiparando-os, *para os fins de reconhecimento da relação de emprego*, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo dispositivo da CLT permite considerar *subordinados* profissionais que realizem *trabalho a distância*, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Esclarece a regra que os “...*meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio*” (novo parágrafo único do art. 6º da CLT). Ora, essa equiparação se dá em face das dimensões objetiva e também estrutural que caracterizam a subordinação, já que a dimensão tradicional (ou clássica) usualmente não comparece nessas relações de trabalho a distância. (DELGADO, 2019, p. 1069)

Essa forma de trabalhar, com o desempenho do trabalho a distância, sem necessidade de o trabalhador estar adstrito à estrutura do empregador, permite considerar o trabalhador subordinado reticularmente ao empregador.

Em decorrência disso, o trabalhador estará inserido na dinâmica do tomador, sem a necessidade de estar presente na estrutura física da empresa, bastando

apenas que o empregado esteja integrado na organização e funcionamento da empresa.

Nas lições de Braveman,

os efeitos valiosos ou produtos do trabalho pertencem ao capitalista. O que o trabalhador vende e o que o capitalista compra não é uma quantidade contratada de trabalho, mas a força para trabalhar por um período contratado de tempo. (BRAVEMAN, p. 56).

Importa ainda registrar que as disposições da CLT sobre o teletrabalho abrem ainda grandes discussões sobre o controle da jornada de trabalho do empregador e a consequente quantidade de trabalho realizado em um determinado espaço de tempo.

Além disso, despontam discussões sobre a responsabilidade pelas doenças ocupacionais e acidentes de trabalho dentro de uma linha tênue entre o trabalho e a vida particular.

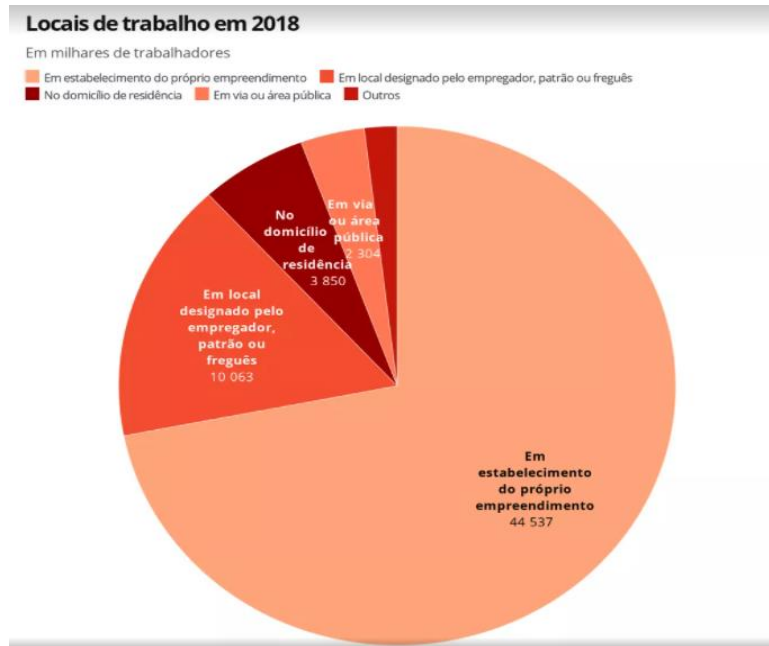
4.2 IMPACTOS DA COVID-19 E O TRABALHO EM HOME OFFICE

Neste capítulo serão analisadas as pesquisas nacionais realizadas durante a pandemia da covid-19, onde foram obtidos resultados do trabalho em *home office* para diversas profissões.

A análise das referidas pesquisas teve por escopo identificar o sexo, a raça, o nível de escolaridade dos entrevistados, bem como, se houve desigualdade no desempenho do trabalho em *home office* por homens e mulheres, se as ferramentas de trabalho foram fornecidas pelo empregador, como também, verificar os pontos positivos e negativos do *home office*.

Antes da pandemia, conforme dados divulgados pelo IBGE (G1, 2019), em 2018, (Figura 01) 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam dentro de casa, no chamado *home office*, correspondendo a 5,2% do total de trabalhadores ocupados no país, excluídos os empregados públicos e os domésticos.

Figura 01



Fonte: Economia G1, dez. 2019.

Em 2020, com o início do isolamento no mês de março, foi possível verificar que os números do trabalho em home office foram substancialmente alterados e majorados, haja vista que, quase todos os trabalhadores que desempenhavam atividades intelectuais e imateriais foram imediatamente realocados para trabalharem dentro de casa.

Os dados desse período demonstram que, no auge da pandemia, entre maio e junho de 2020, o número médio de trabalhadores ativos no Brasil trabalhando em *home office* foi de 11% (INFOMONEY, 2022; G1, 2021). Conforme matéria do G1, “Naquele período, 74 milhões de brasileiros estavam trabalhando no país e, dentre eles, 8,2 milhões atuavam na modalidade conhecida como home office. A maioria deles é do Sudeste, da cor branca e tem ensino superior completo.”

Na matéria do Infomoney (2022), a participação do *home office* no Nordeste era de 6,3%, no Norte de 3,7% e no Sudeste 11,3%, tendo destaque Rio de Janeiro e São Paulo. O Distrito Federal concentrou 18,9% do total de empregados em novembro de 2020, sendo considerado campeão no trabalho em home office.

Importa ressaltar que, em setembro de 2020, o Instituto de Pesquisa DataSe- nado realizou uma pesquisa com 5.000 pessoas sobre o Teletrabalho e Mercado de

Trabalho, o que resultou em dados importantes sobre o trabalho remoto, trabalho a distância ou *home office* durante a pandemia da covid-19.

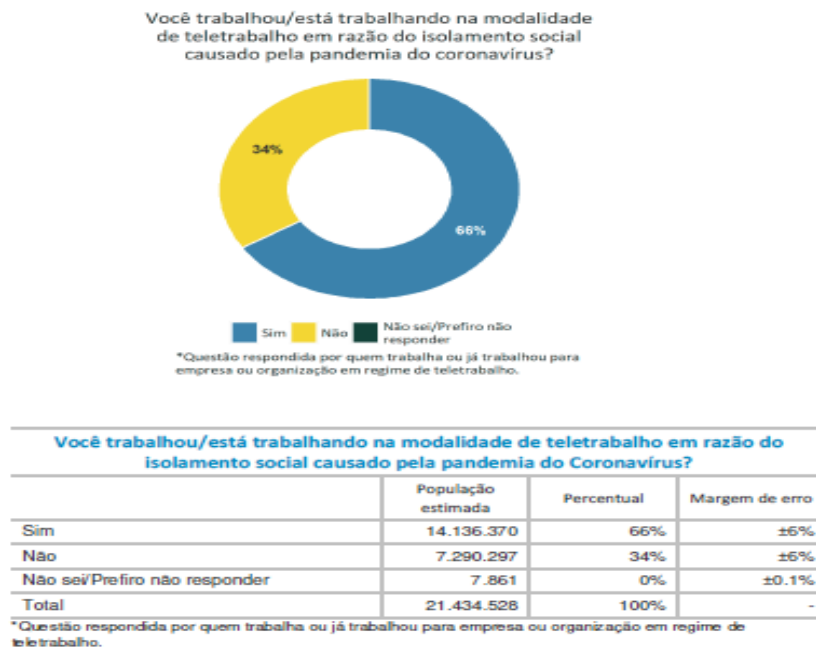
A pesquisa foi realizada para saber a opinião dos brasileiros sobre o Projeto de Lei n.º 3.512/20, de autoria do Senador Fabiano Contarato – Partido Rede (ES), que prevê, dentre outras coisas, o pagamento de horas extras, o fornecimento de instrumentos de trabalho pelo empregador, sendo que, 9 entre 10 entrevistados concordam com o referido projeto de lei.

Teve como público alvo cidadãos com mais de 16 anos de idade residentes no Brasil, tendo sido selecionados por amostragem estratificada com alocação proporcional à população da UF, com a coleta de dados por meio de entrevistas telefônicas via CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*). Nesse método, o entrevistador segue um roteiro que é disponibilizado em computador e composto por questionário estruturado, com questões objetivas e orientações para a condução da entrevista. Essa estrutura visa eliminar possíveis vieses, bem como maximizar a aderência dos cidadãos contatados à pesquisa.

Os números de telefones foram buscados aleatoriamente e realizadas ligações para todo o país. Atendido o telefone, e após verificar se o(a) entrevistado(a) pertencia à população alvo, o entrevistador solicitava autorização para realizar a pesquisa. As entrevistas foram realizadas até que os 5.000 questionários estivessem preenchidos, respeitando a alocação por UF do plano amostral.

Das pessoas entrevistadas, 66% responderam que passaram a trabalhar em *home office* em razão da pandemia, correspondendo a uma população estimada de 14.136.370 milhões de pessoas (DATASENADO, 2020), sendo este percentual maior entre pessoas que têm nível superior, ainda que incompleto, conforme gráficos abaixo (Figuras 02 e 03):

Figura 02



Fonte: Instituto DataSenado, 2020.

Figura 03



Fonte: Instituto DataSenado, 2020.

Verifica-se ainda que, conforme consta na Figura 03, acima, o percentual maior de trabalhadores em teletrabalho foi para aqueles que têm ensino superior incompleto ou completo, pois, conforme a pesquisa, dos entrevistados, cerca de 35% já trabalharam ou trabalham em home office.

Os dados da pesquisa DataSenado demonstraram que a maioria das empresas não estavam preparadas ou não realizavam o teletrabalho antes da pandemia, tendo iniciado as suas atividades de forma emergencial e abruptamente, conforme se verifica nas Figuras 04 e 05:

Figura 04



Fonte: Instituto DataSenado, 2020.

Figura 05



Fonte: Instituto DataSenado, 2020.

Além disso, conforme a Figura 05, acima, verifica-se que 60% dos entrevistados responderam que, quando foram contratados pelas empresas, ainda não existia a opção de teletrabalho. Esse percentual é alto e se justifica pelo fato de que, quando a

pandemia se disseminou mundo afora, foi necessário o urgente e imperioso isolamento social para evitar a proliferação do contágio da covid-19 e as regras dos arts. 75-A e ss. da CLT não foram observados pelos empregadores.

Na falta de legislação, o MPT – Ministério Público do Trabalho expediu a Nota Técnica n.º 17/2020, visando proteger e resguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores (as) em trabalho remoto e teletrabalho.

A referida Nota Técnica, apesar de não ter força cogente/coercitiva, tem por escopo indicar as diretrizes a serem observadas nas relações de trabalho por empresas, sindicatos e órgãos da administração pública. Dentre as recomendações da Nota Técnica, tem-se:

Disposições sobre ética digital;

1. Observância à formalização de aditivo contratual;
2. Observância à ergonomia quanto ao mobiliário e equipamentos de trabalho;
3. Garantia de pausas e intervalos para os trabalhadores de telemarketing;
4. Garantia de apoio tecnológico;
5. Instrução aos empregados para evitar doenças físicas e mentais;
6. Observância à jornada contratual;
7. Observância aos repousos legais e o direito à desconexão;
8. Respeito ao direito de imagem e privacidade;
9. Anuência dos trabalhadores para o uso da imagem e a voz em plataformas digitais;
10. Observância aos prazos específicos das medidas de contenção da pandemia;
11. Garantia da liberdade de expressão do trabalhador, ressalvados os casos de calúnia, injúria e difamação;
12. Estabelecimento de políticas de autocuidado para identificação de potenciais sintomas e sinais da covid-19;

13. Garantia do teletrabalho ao idoso em observância às suas condições físicas, psíquicas e intelectuais;
14. Garantia do teletrabalho às pessoas com deficiência;
15. Adoção de mecanismos de controle da jornada de trabalho.

As recomendações do MPT foram criadas para organizar e regulamentar o trabalho em *home office* durante a pandemia, contudo, na prática foi difícil ser adotado, tendo em vista que a maioria dos entrevistados nas pesquisas informaram que as empresas não estavam preparadas para o *home office*.

Na pesquisa realizada pelo Instituto DataSenado (2020) foram apontadas pelos entrevistados algumas vantagens do teletrabalho, tais como, flexibilidade do horário, maior tempo para a família, diminuição do deslocamento para o trabalho e diminuição das despesas, conforme gráfico abaixo (Figura 06):

Figura 06



Fonte: Instituto DataSenado, 2020.

Esses dados, associados à pergunta realizada ao grupo de entrevistados, se preferiam o desempenho do trabalho em *home office* caso recebessem uma nova proposta de emprego, demonstram que, apesar de os entrevistados perceberem mais benefícios no trabalho em *home office*, em verdade, se fossem contratados em novo emprego, prefeririam o trabalho em parte presencial (Figura 07).

Figura 07



Fonte: Instituto DataSenado, 2020.

Sidnei Machado, em 2009, já apontava os benefícios e malefícios do teletrabalho, sendo que, para a empresa:

Valorizar e incentivar o teletrabalho como um mecanismo de redução dos custos imobilizados e, é claro, redução do custo da mão de obra. Entre as vantagens catalogadas pela nova administração, o teletrabalho oferece ainda uma maior produtividade, já que vincula a remuneração à produção. (MACHADO apud COLNAGO; ALVARENGA, 2013, p. 108)

Verifica-se assim que o teletrabalho exige uma obrigação de resultado pelo empregado, contudo, a doutrina indica que, apesar de o empregado produzir e levar resultados para o empregador, não tem o seu tempo controlado para efeito de pagamento das horas extras, em que pesem alguns aplicativos e programas de computador permitirem o controle do empregado, conforme transcrição da doutrina de Sidnei Machado:

[...] os aplicativos e programas de computador desenvolvidos pela engenharia da informática possibilitam não somente inúmeros cálculos, mas também um potencial infinito de controle sobre os meios utilizados na execução do trabalho, a começar pelo controle do tempo de execução de tarefas, produção por hora, dia, etc... Tudo on-line de forma interativa, em rede, e, muitas vezes, em tempo real. O fator distância, portanto, na prestação de serviço, é irrelevante por tornar o computador ou a tecnologia utilizada uma extensão da empresa que invade a vida privada e familiar do trabalhador. Além disso, as possibilidades de o empregador dar ordens ao teletrabalhador se intensificam. (MACHADO apud COLNAGO; ALVARENGA, 2013, p. 109)

Por isso, um dos maiores dilemas do teletrabalho é como realizar o controle de

jornada e como aferir o tempo utilizado pelo empregado para gerar determinada produção. Sim, porque, com a ausência de controle e com o estabelecimento de metas por produção, o empregado poderá consumir mais tempo de seu trabalho, sem receber acréscimo em sua remuneração, beneficiando e dando lucros ao empregador.

Por este motivo, data máxima vênia, de forma equivocada, o legislador excluiu o controle de jornada para os trabalhadores que desempenham o teletrabalho, inserindo o inciso III no art. 62 da CLT, nos seguintes termos;

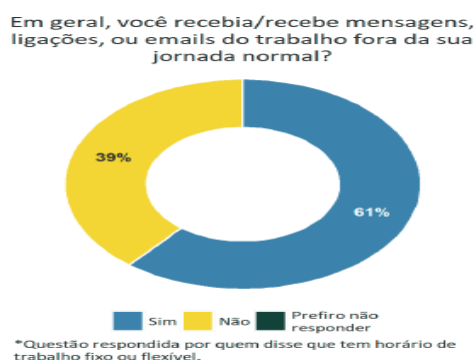
Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo

III - os empregados em regime de teletrabalho.

Com isso, o legislador equiparou o teletrabalhador àqueles demais trabalhadores que laboram em atividades difíceis de ser controladas ou, até mesmo, impossíveis de serem controladas, o que foi um desacerto. O trabalho realizado a distância tem condição de ser controlado pelos mesmos meios telemáticos, informatizados e de comunicação postos à disposição do empregado.

Na pesquisa realizada pelo Instituto DataSenado foi perguntado para os entrevistados se recebiam e-mails e telefonemas fora da jornada normal de trabalho, sendo respondido positivamente por 61% dos entrevistados conforme se depreende pelo gráfico abaixo (Figura 08):

Figura 08

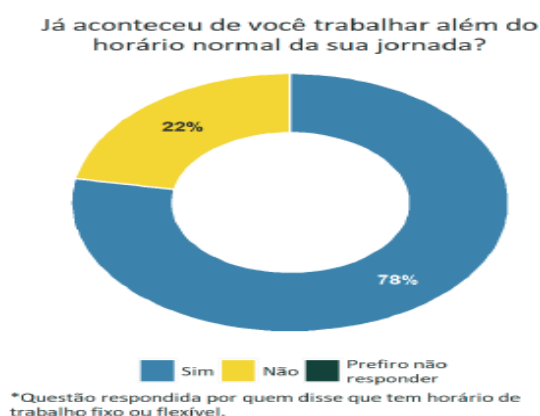


Fonte: Instituto DataSenado, 2020.

Assim, verifica-se que, 61% dos entrevistados recebiam ligações e mensagens fora da jornada normal de trabalho, sendo esse um dos maiores problemas do teletrabalho que não tem proteção na legislação brasileira, haja vista que, a jornada de trabalhador no teletrabalho não é controlada.

Por isso, ao perguntar aos entrevistados se já aconteceu de trabalharem além do horário normal de jornada, 78% informaram de forma positiva que já trabalharam para além do horário normal de jornada, conforme se depreende da Figura 09 abaixo:

Figura 09



Fonte: Instituto DataSenado, 2020.

Outro aspecto que tem que ser discutido são os impactos da covid-19 para a realização do *home office*.

O *home office* tornou-se um laboratório para as empresas, haja vista que impactos positivos e negativos podem ser apontados para o empregado e empregador, no entanto, o grande beneficiado pela pandemia foi o capital, havendo um maior acúmulo de riqueza de forma desequilibrada para os mais ricos do mundo.

Isso porque, na estrutura neoliberal, o sujeito deve se adaptar para acompanhar as mudanças impostas pelo capital, adaptando-se às contínuas variantes da demanda do mercado e assumindo os riscos, com a relativização do Estado como responsável pela integração de todas as dimensões da vida coletiva.

Nesse sentido, Felipe Queiroz (2018) já mencionava, mesmo antes da pandemia que: “não é apenas o Estado que se adequa a essa nova racionalidade neoliberal, mas toda a sociedade passa a ser concebida como um ‘mercado’, no qual cada sujeito

é uma ‘empresa’ que está em contínua concorrência.”

Prossegue o autor afirmando que “essa nova racionalidade passa a ser a mediadora de todas as relações sociais: o homem neoliberal é o homem competitivo, inteiramente imerso na competição mundial.” (QUEIROZ, 2018, p. 189).

Essa competitividade do homem neoliberal ganhou muita relevância durante a pandemia, diante do quantitativo do exército de desempregados que se avolumou e passou a aceitar quaisquer formas de trabalho, inclusive, levando para dentro de suas casas, de forma totalmente abrupta, o trabalho em *home office*.

A vida passou a ser vista como uma empresa – um capital a ser continuamente valorizado (QUEIROZ, 2018, p. 189) na qual o indivíduo é empreendedor de si mesmo. Com isso, o Estado neoliberal espera que o trabalhador acompanhe as mudanças impostas pelo mercado, sem questionamentos, adaptando-se às contínuas variações da demanda do mercado e assumindo os riscos.

Conforme as lições de Cecília Toledo (2008, p. 42), a introdução de novas tecnologias obedece à lógica do capital de buscar reduzir custos e aumentar o rendimento do capital fixo, mas não interfere para reduzir as desigualdades. Isso significa que, não conferem aumento de salários para as mulheres, redução da jornada de trabalho e estabilidade no emprego.

Ocorre que, na pesquisa realizada pelo Instituto DataSenado (2020) foi identificado que os entrevistados apontaram como pontos positivos do teletrabalho: aumento da produtividade do trabalhador, aumento da produtividade da empresa, aumento do bem-estar pessoal, melhoria do ambiente familiar, conforme se verifica na Figura 10, abaixo:

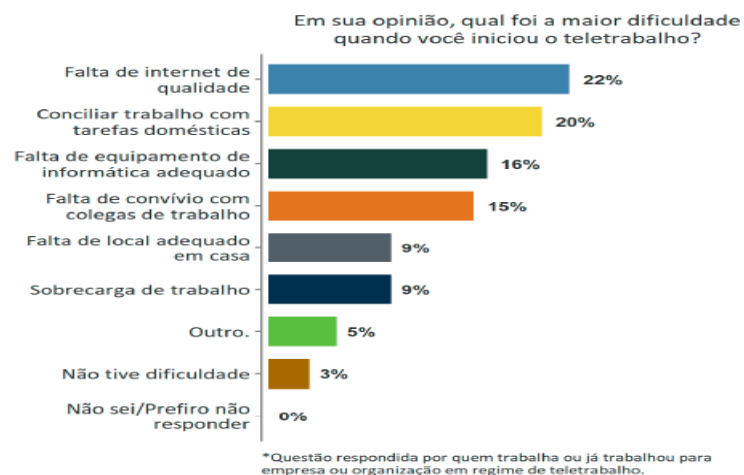
Figura 10



Fonte: Instituto DataSenado, 2020.

Como pontos negativos mais relatados pelos entrevistados estão: utilização dos equipamentos próprios dos trabalhadores para o desempenho das atividades laborais, ausência de auxílio da empresa para os trabalhadores trabalharem em casa, assunção das despesas com energia elétrica e internet pelos próprios trabalhadores, realização do trabalho por produtividade, recebimento de mensagens, e-mails e ligações fora da jornada regular de trabalho, extrapolação da jornada normal de trabalho, conforme Figura 11 abaixo:

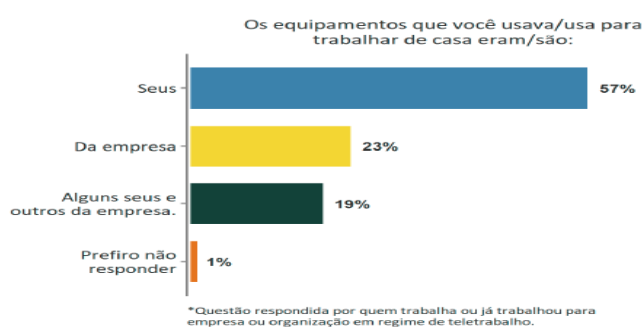
Figura 11



Fonte: Instituto DataSenado, 2020.

Além disso, a maior parcela das queixas dos empregados foi no sentido de que, além da extensão de jornada, os equipamentos e instrumentos para o teletrabalho eram próprios, correspondendo a 57% dos entrevistados, enquanto que, somente 23% dos entrevistados disseram que os equipamentos eram da empresa, conforme se observa na Figura 12 abaixo:

Figura 12



Fonte: Instituto DataSenado, 2020.

Frise-se ainda que 68% dos entrevistados afirmaram que não receberam auxílios da empresa para prestarem os seus serviços em *home office*. Isso significa majoração dos custos com energia elétrica, internet, alimentação, sem que o empregador assumisse a sua obrigação, conforme se verifica na Figura 13:

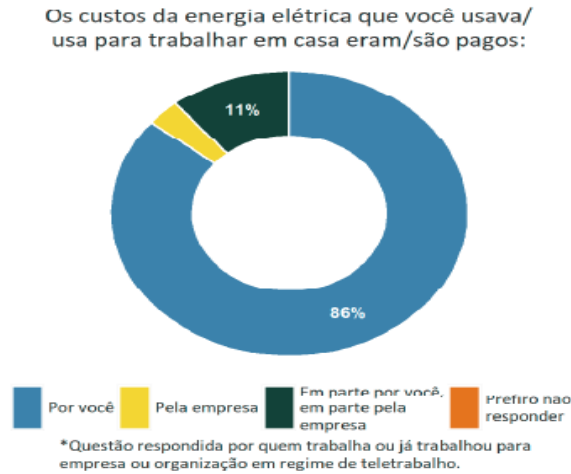
Figura 13



Fonte: Instituto DataSenado, 2020.

Cerca de 86% dos entrevistados responderam que os gastos com energia continuaram sendo pagos por eles próprios, sem qualquer auxílio da empresa, conforme Figura 14 abaixo:

Figura 14



Fonte: Instituto DataSenado, 2020.

Por isso, a maioria dos entrevistados responderam à pesquisa no sentido de que os custos para o desenvolvimento do teletrabalho deverão ser do empregador, sendo essa a conclusão da pesquisa realizada pelo Instituto DataSenado.

O trabalho em *home office* traz mais benefícios para os empregados, conforme demonstrado no resultado das pesquisas, no entanto, ficou demonstrado que o ônus para a realização do trabalho em *home office* tem sido suportado pelo trabalhador.

Por fim, é imperioso registrar que 39% dos entrevistados são trabalhadores autônomos.

Uma segunda pesquisa foi realizada pelo DIEESE e traz elementos com foco em outras características relacionadas a questões sociais, conforme Figura 15:

Figura 15



Fonte: DIEESE

Essa pesquisa deixa escancarada a desigualdade social brasileira, em especial, no Estado da Bahia e que o trabalho em *home office* não foi possibilitado para quem quis se isolar e tomar todos os cuidados decorrentes da quarentena, mas sim, favoreceu uma classe que tem nível superior, casa própria, demonstrando, assim, que a pandemia foi um divisor de águas entre diferentes ocupações e diferentes segmentos de trabalhadores.

É possível perceber ainda, através dessa pesquisa, que o trabalho em *home office* foi mais utilizado para as mulheres, tanto em nível estadual (Estado da Bahia) quanto em nível nacional, sendo realizado predominantemente por pessoas com nível superior, por aqueles tem residência própria e que percebem mais de 3 salários

mínimos.

Nesse sentido, Ricardo Antunes vaticina que:

É por isso que, nesse mundo do trabalho digital e flexível, o dicionário empresarial não para de “inovar”, em especial no setor de serviços. “Pejotização” em todas as profissões, com médicos, advogados, professores, bancários, eletricitas, trabalhadoras e trabalhadores do *care* (cuidadores) e “frilas fixos”, *freelancers* que se tornam permanentes, mas que têm seus direitos burlados e se escondem nas redações dos jornais quando as empresas sofrem as auditorias do trabalho. Ou ainda o chamado *teletrabalho* e/ou *home office*, que se utiliza de outros espaços fora da empresa, como o ambiente doméstico, para realizar suas atividades laborativas. Isso pode trazer vantagens, como economia de tempo em deslocamentos, permitindo uma melhor divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo, dentre outros pontos positivos. Mas com frequência é, também, uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalho e da seguridade social paga pelas empresas, além de permitir a intensificação da *dupla jornada de trabalho*, tanto o *produtivo* quanto o *reprodutivo* (sobretudo no caso das mulheres). Outra consequência negativa é a de incentivar o trabalho isolado, sem sociabilidade, desprovido do convívio social e coletivo e sem representação sindical. (ANTUNES, 2018, p. 42)

Está ocorrendo a expropriação do intelecto do trabalhador, o que Ricardo Antunes chama de liofilização organizacional, na qual as substâncias vivas são substituídas pelo trabalho morto, pela maquinaria tecnológico-informacional-digital que tipifica o processo de enxugamento das empresas. (2018, p. 118)

Esse processo tem causado muitas doenças ocupacionais de ordem física e psicológica, decorrentes de um dos traços do *management bye stress*, intensificada pelo *home office* durante a pandemia da covid-19.

No livro “Os Sentidos do Trabalho”, Ricardo Antunes (2018) enfatiza que os benefícios

aparentemente obtidos pelos trabalhadores no processo de trabalho são largamente compensados pelo capital, [...] mais complexificada, a aparência de maior liberdade no espaço produtivo tem como contrapartida o fato de que as *personificações do trabalho* devem se converter ainda mais em *personificações do capital*.”

Com isso, se os trabalhadores não demonstrarem essas aptidões, serão substituídos por outros trabalhadores que demonstrem perfil e atributos para aceitar esses novos desafios. Nisso reside todo o estresse e desgaste na realização do trabalho em *home office*.

No tocante ao trabalho desenvolvido por advogados, conforme se verificará nesta pesquisa, os resultados indicam que o *home office* ou o trabalho híbrido se tornará a realidade no período pós-pandêmico, inclusive perante os serviços dos Tribunais.

Foi realizada uma pesquisa com a advocacia em teletrabalho no Rio de Janeiro, realizada no final de 2020 e publicada em fevereiro de 2021 pela “Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano”, da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região.

A pesquisa foi realizada por Rodrigo de Lacerda Carelli, Jackeline Cristina Gamaeleira Cerqueira da Silva e Carlos Arthur Giannini Domingues⁷ e analisou as consequências da pandemia da covid-19 a partir da análise empírica com 4437 profissionais no Estado do Rio de Janeiro-RJ.

Conforme se verificará, a pesquisa demonstrou que a advocacia trabalhou em casa, de forma improvisada, e que houve sentimentos ambíguos em relação ao *home office*, com aumento de trabalho para uns e diminuição para outros.

A diminuição dos custos com o deslocamento foi apontada como positiva, por sua vez, a ausência de contato com os colegas foi apontada como ponto negativo.

Nesta pesquisa, 54% dos respondentes foram do sexo feminino e 45,8% do sexo masculino, tendo sido possível concluir que a maioria da advocacia carioca é composto pelo gênero feminino, de cor branca (69%), possuindo idade variável entre 31 e 50 anos (51%), sem deficiência (97%), formado por pessoas casadas (43%) e sem filhos(as) (54%). A margem de confiança foi de 95% e a margem de erro foi de 1%.

Na pesquisa também foi apontado que há predominância do exercício da advocacia de forma autônoma, correspondendo a 71%.

Além disso, 46% das advogadas perderam os seus postos de trabalho após o início da pandemia, sendo este o mesmo percentual para os advogados(as) que se identificaram como sendo negros.

A pesquisa aponta que houve diminuição do volume das atividades advocatícias, sendo que 15% disseram que houve o encerramento das atividades do escritório, enquanto que apenas 8% dos entrevistados afirmaram que houve aumento do volume das atividades profissionais.

⁷ Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/96>

Sobre a remuneração, a pesquisa apontou que 71% dos entrevistados tiveram redução da remuneração após a pandemia, enquanto apenas 5% da advocacia carioca teve aumento da remuneração.

Foi verificado ainda que, antes da pandemia, apenas cerca de 24% dos advogados(as) realizavam o trabalho a distância, enquanto que, após a pandemia, esse número aumentou para cerca de 85%. Desse grupo que trabalhou a distância, 85% trabalhou em *home office*, enquanto que, 10% trabalharam a distância, mas na estrutura da empresa.

Quanto aos custos com equipamentos ou fornecimento dos mesmos, apenas 7% dos casos tiveram os aparelhos fornecidos pela empresa ou escritório, sendo que 28% dos entrevistados que responderam que utilizam seus próprios equipamentos, disseram que os mesmos são compartilhados com outros membros da família.

A maior parte dos respondentes (57%) informaram que gastava até uma hora no percurso de ida e volta para o trabalho antes da pandemia, enquanto 14% gastava de 3 a 4 horas no deslocamento de ida e volta.

Importa registrar que, na análise da dupla jornada de trabalho, foi identificado que apenas 3% das advogadas cariocas não realizaram atividades domésticas. O resultado dessa parte da pesquisa com o recorte de gênero foi no sentido de que as mulheres são majoritariamente responsáveis pela maior parte do trabalho doméstico e de cuidados, desempenhando maiores jornadas e, quando conjugada a atividade doméstica com a advocacia, a jornada semanal das mulheres é mais extensa do que a dos homens.

Em relação aos efeitos para a saúde, foi possível verificar o aumento da sensação de cansaço (59%), do estresse (63%) e da pressão (44%) após a adoção do teletrabalho e, levando-se em consideração que a maioria dos entrevistados foram advogadas cariocas que tiveram jornadas de trabalho mais extensas do que as dos homens ao conjugar os trabalhos domésticos com os trabalhos advocatícios, estes sentimentos foram mais acentuados.

Em relação aos serviços do Poder Judiciário, a maioria dos respondentes (53%) acham que o Judiciário não tem sido sensível em relação às dificuldades com a pandemia, como dificuldades de acesso e quedas de sinal.

Por fim, na pesquisa realizada com os advogados(as) do Rio de Janeiro concluiu-se que metade dos entrevistados gostariam de um regime híbrido entre o presencial

e o telepresencial, 36% preferem o trabalho presencial e 14% preferem o trabalho à distância.

As pesquisas analisadas neste capítulo foram de fundamental importância para balizar a nossa pesquisa, haja vista que restou demonstrada, pela pesquisa realizada com os advogados do Rio de Janeiro, a ausência da desigualdade de gênero em virtude da atividade de advocacia realizada por homens e por mulheres.

No entanto, em relação à dupla jornada, verifica-se que o desempenho da advocacia pelas mulheres foi mais cansativo do que para os homens, haja vista que as advogadas realizavam os trabalhos domésticos juntamente com o exercício da profissão.

5 O TRABALHO DOS ADVOGADOS(AS) E O HOME OFFICE

Neste capítulo o debate será sobre o trabalho em *home office* dos advogados, sobretudo e em especial da advogada, a evolução emancipatória feminina ou, como alguns autores sugerem, a feminização do mundo do trabalho (NOGUEIRA apud QUIRINO, 2012, p. 91).

A abordagem será em face da dupla jornada da mulher e não da desigualdade, principalmente levando-se em consideração que a maioria da advocacia baiana é composta por mulheres, conforme se verá no resultado do quantitativo de advogados e advogadas inscritas na OAB e no resultado da pesquisa realizada com os advogados(as) constante no próximo capítulo.

5.1 O TRABALHO DAS ADVOGADAS NA PANDEMIA

A mulher entrou no mercado de trabalho com a Revolução Industrial, que a transformou em força de trabalho, fazendo dela uma operária.

A doutrina de Cecília Toledo aponta que existia um paradigma a ser enfrentado diante da realidade da mulher burguesa e da mulher operária, visto que a mulher operária não tinha condições de desfrutar dos mesmos direitos que a mulher burguesa, pois a máquina conseguiu arrancar a mulher de dentro de casa, conforme se verifica neste excerto:

A ideologia do amor maternal mostrou toda a sua hipocrisia ao ser imposta para as mulheres de todas as classes sociais, mas só valer de fato para a mulher burguesa, que tinha condições materiais e espirituais para ser mãe. As mulheres que não eram da burguesia foram confiscadas pelo capital e transformadas em força de trabalho. E junto com seus filhos! (TOLEDO, 2008, p. 37)

Toledo (2008) informa que “Marx explica como o valor da força de trabalho passou a ser determinado pelo tempo de trabalho indispensável para a manutenção de toda a família operária, e não mais apenas do operário adulto individual.”

Ela ainda afirma que a incorporação da mulher e da criança à fábrica aumentou o grau de exploração, desvalorizando o trabalho do homem. Assim, “ao lançar no mercado de trabalho todos os indivíduos da família, a máquina distribuiu entre toda a sua família o valor da força de trabalho de seu chefe, desvalorizando-a.” (TOLEDO,

2008, p. 39)

Toledo indica que “a passagem da manufatura para a grande indústria foi o momento de incorporação do trabalho feminino à produção social”, vez que, “a mulher é considerada força de trabalho inferior, ou mais frágil, porque só é convocada para a fábrica quando chega a máquina, que dispensa a força bruta.” (TOLEDO, 2008, p. 40)

É interessante notar que “a mão de obra feminina é convocada para aumentar o rendimento da máquina, ou do capital constante, fazendo baixar o nível salarial geral da classe trabalhadora”. (TOLEDO, 2008, p. 40) Com isso, a mulher passou a acumular as atividades “do lar” com o trabalho assalariado fora de casa.

Verifica-se que, após a segunda guerra mundial, houve, em alguns países, um número crescente de mulheres estudando na educação superior, o que foi a porta de acesso às profissões liberais. Apesar disso, dados demonstram que as mulheres com mesmo nível de qualificação que os homens tiveram e têm remunerações menores e, além disso, na maioria das vezes, os homens exercem atividades de prestígio e de poder em detrimento das mulheres.

Nesse sentido, a doutrina de Toledo indica que dois fatores contribuíram para a transformação da mulher em proletária: “1) a máquina, ao dispensar a força muscular; 2) a desqualificação do trabalhador (uma vez que a mulher é considerada mão de obra desqualificada por origem.” Com isso, “o capitalismo usou a divisão sexual, a desigualdade de gêneros, para estimular a competição entre os trabalhadores e baixar o nível dos salários”. (TOLEDO, 2008, p. 40)

Toledo indica que, ao longo do século XX, forças contrárias ao trabalho da mulher em outros setores, que não nos cuidados da casa, com a família e com os filhos foram perdendo voz, ao querer limitar o papel da mulher. Ainda hoje é desafiante abordar o trabalho feminino, pois, não se trata apenas de analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho, mas, sobretudo, o salário, as ocupações, as qualificações e a jornada de trabalho.

O problema da mulher não é apenas um problema de classe, mas sim, do capitalismo. Sim, porque o capitalismo introduziu a mulher na engrenagem industrial, fazendo com que ela terceirizasse as funções que deveriam ser realizadas por elas mesmas no seio da família, construindo o que hoje é comumente chamado de “rede de apoio”.

A crescente inserção feminina no mercado de trabalho, dentre outros fatores, deveu-se, além do aumento da escolaridade, ao avanço tecnológico e à possibilidade

de postergar a fecundidade, como também, resultou na mudança de padrões culturais e novas oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho e, obviamente, na busca de autonomia por parte das mulheres para realização plena das suas potencialidades.

Acontece que o trabalho fora de casa que, a princípio, foi a libertação da mulher, unificando-a à classe operária, em verdade, aumentou o problema, haja vista que, sem o suporte de serviços públicos de cuidados, passou a exercer diferentes funções: mãe, esposa, dona de casa e profissional. A divisão de tarefas dentro da residência ainda é um tabu a ser superado na sociedade brasileira.

Na tese de doutorado de Daniela Ribeiro de Oliveira, com a orientação do Prof. Dr. Jacob Carlos Lima, cujo Título foi: “Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em *Home Office*”, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos, foi objeto de análise a percepção e a experiência de mulheres no *home office*.

Na pesquisa de Daniela Ribeiro de Oliveira (OLIVEIRA, 2017, pg. 139) algumas mulheres foram entrevistadas, tendo sido afirmado por Anita, uma de suas entrevistadas, a adoção de estratégia de “apagamento de qualquer traço de feminilidade, deixando de utilizar brincos, batons e outros acessórios associados ao feminino, no ambiente de trabalho”, buscando certa neutralidade com o objetivo de evitar qualquer traço que possa ser confundido e interpretado com uma tentativa de flerte ou de conquista por parte dela.

A pesquisadora entendeu que essa estratégia pode ser uma tentativa de serem evitados os assédios, porém, “revelam de outro modo, um esforço de evitar que sua competência e credibilidade no trabalho sejam avaliadas a partir de critérios não profissionais.” (OLIVEIRA, 2017, pg. 139)

Rose foi outra entrevistada de Daniela que afirmou já ter amamentado o filho e realizado reuniões ao mesmo tempo. (OLIVEIRA, 2017, pg. 140).

A entrevistada Rose, abriu uma empresa em *home office* no ano de 2001, oportunidade em que ficou desempregada, passando a trabalhar na estrutura do seu cliente a partir do ano de 2011. O objetivo era separar o trabalho da vida privada.

Durante a sua entrevista, Rose afirmou que:

Em 2005, ela tem o seu primeiro filho. Como, nesse momento, ela atuava como prestadora de serviços, portanto sem direito a solicitar a licença maternidade, sua maior dificuldade foi ter que trabalhar nos meses iniciais do nascimento do filho. Ela nos contou que chegou a participar de reuniões com clientes ao mesmo tempo em que amamentava seu filho e, algumas vezes,

seus clientes eram surpreendidos com o choro da criança em meio às reuniões. Durante o período inicial da maternidade, Rose não pode afastar-se do trabalho para cuidar do filho, a entrevistada relatou preferir trabalhar em *home office* justamente por ter a oportunidade de acompanhar de perto o desenvolvimento de seu filho. (OLIVEIRA, 2017, pg. 141)

Por sua vez, Anita respondeu que, apesar de ter uma rede de apoio, a insegurança de ser demitida após a licença maternidade, fez com que negociasse com o empregador para deixar de trabalhar em *home office*.

A maioria das mulheres entrevistadas por Daniela Oliveira (OLIVEIRA, 2017) responderam que foi necessário contar com os serviços de empregadas domésticas e contar com uma rede de apoio para que fosse possível o trabalho em *home office*.

Ocorre que muitas mulheres não contam com a rede de apoio necessária para que possa trabalhar fora de casa, o que restou piorado no período de pandemia da COVID19, quando as creches e escolas estiveram fechadas, transformando o espaço familiar em espaço educacional e profissional.

Nos anos 60, a ideia difundida era a de que a tecnologia, ao eliminar os trabalhos pesados e sujos, permitiriam maior igualdade entre mulheres e homens, contudo, o que se verifica na atualidade é que, apesar de as mulheres terem avançado muito no mercado de trabalho, ainda existe uma grande diferenciação entre o trabalho realizado pela mulher e pelo homem.

Nesse sentido, “a ótica pela qual devemos compreender esse processo é a da exploração do conjunto dos trabalhadores, porque as novas tecnologias servem aos interesses do capital e não para aliviar a exploração da classe.” (TOLEDO, 2008, p. 42)

Ricardo Antunes assevera que:

na divisão sexual do trabalho operada pelo capital dentro do espaço fabril geralmente as atividades de concepção ou aquelas baseadas em capital intensivo (as de alta tecnologia) são preenchidas pelo trabalho masculino, enquanto aquelas dotadas de menor qualificação, mais elementares e muitas vezes fundadas em trabalho intensivo, são destinadas às mulheres trabalhadoras (e, muito frequentemente, também aos trabalhadores/ as imigrantes e negros/as). (ANTUNES, 2000)

É importante ressaltar que o capitalismo ou as empresas, contratam a classe trabalhadora de acordo com os seus interesses e necessidades, fazendo com que, ciclicamente, aumente ou diminua o exército de reserva dos desempregados.

Com isso, o empregador se aproveita do problema de gênero e do exército de

desempregados para explorar a mulher ou não lhe dar emprego – porque pode engravidar.

A opressão da mulher, do negro, do imigrante tem a ver, portanto, com uma lógica superior, que determina todas as demais: a necessidade do capital de reproduzir-se continuamente. O emprego de novas tecnologias serve aos interesses do capital nessa empreitada, e não para aliviar a exploração da classe trabalhadora em conjunto. Os trabalhadores não detêm o controle sobre seu uso, e quanto mais elas são empregadas, mais agravam a falta de controle que eles têm sobre sua própria força de trabalho. Por isso, aprofundam a exploração e a divisão sexual do trabalho. (TOLEDO, 2008, p. 44)

Manuel Castells, que teorizou sobre a era da informatização e globalização, acreditava que a informática ajudaria a mulher nesta sociedade do patriarcado, no entanto, o que se verificou, ao longo dos anos, foi que o problema do trabalho da mulher reside na desigualdade de classes e não somente na desigualdade de gênero.

Ricardo Antunes ensina que, dentro do processo de metamorfose pela qual o trabalho vem passando, as previsões otimistas de Manuel Castells não se realizaram. Há, ainda, uma expansão do trabalho feminino, em países avançados e na América Latina, na qual a remuneração das mulheres é inferior àquelas recebidas pelos trabalhadores, o mesmo ocorrendo em relação aos direitos sociais e do trabalho, que também são desiguais (ANTUNES, 2009, p. 236). Ricardo Antunes aponta ainda que o salário médio das brasileiras é 60% do salário dos homens.

Além disso, é importante apontar que, dentro desse processo de metamorfose do trabalho, outra tendência, ampliada pela pandemia da covid-19, foi a expansão do trabalho em domicílio, permitida pela “desconcentração do processo produtivo” (ANTUNES, 2009, p. 236) mesclando o trabalho produtivo com o trabalho reprodutivo doméstico, aumentando as formas de exploração do contingente feminino.

Nesse processo de expansão do capitalismo financeirizado, os setores da classe média vivenciam um intenso processo de proletarização dos trabalhadores de serviços, que se tornam partícipes do processo de valorização do capital (ANTUNES, 2018, p. 61)

Ricardo Antunes indica que existe uma expansão de um novo proletariado de serviços que exerce cada vez mais um papel de destaque na formação da classe trabalhadora. Essa classe trabalhadora tem sido responsável pela deflagração de várias lutas sociais, manifestações e greves. (ANTUNES, 2018, p. 61)

5.2 O MERCADO DE TRABALHO DOS ADVOGADOS E ADVOGADAS E ESPAÇOS DE EXERCÍCIO PROFISSIONAL

Nos últimos anos foi ampliada a oferta de advogados e advogadas no mercado de trabalho em virtude do desmesurado aumento de vagas nas faculdades de direito em todo o Brasil, acrescentando novas forma de trabalho do advogado dentro da advocacia, para os advogados(as) empregados, associados e autônomos, bem como, inserindo o trabalho advocatício por meio das plataformas digitais, com destaque para os advogados pautistas.

Na seara jurídica, a oferta de advogados tornou-se consideravelmente crescente como resultado da expansão universitária não planejada no Brasil, ensejando a criação de centenas de cursos de direito pelo país, a maioria deles no setor privado, a partir da década de 90 do século XX.

O Brasil é o país que tem a maior quantidade de faculdades de direito no mundo, possuindo cerca de 1755 faculdades, conforme dados do Portal Exame da Ordem – CERS (Maio, 2020)

Vander Costa cita que o pico de faculdades de direito no país foi registrado em 2002, quando 2.244 novos cursos de graduação tiveram autorização para funcionar (COSTA Jr, 2017, p.52)

Dados informados pelo site Migalhas já demonstravam que, em 2019, o Brasil tinha 210 milhões de habitantes e 1,1 milhão de advogados, correspondendo a 1 advogado para cada 190 cidadãos (MIGALHAS, 2019). Sendo que, na Bahia, a correlação é de 1 advogado para cada 315 cidadãos.

Comparando-se aos Estados Unidos, no mesmo período, o quantitativo era de 1 advogado para cada 244 cidadãos.

A Conjur (2021), em recente publicação, datada de abril 2021, traz outra informação relevante para a nossa pesquisa ao constatar que o quantitativo de advogadas, pela primeira vez, superou o de advogados no ano de 2021, sendo o correspondente a 610.369 advogadas e 610.207 de advogados em todo o país. Destaca-se a feminização da advocacia nacional.

Além disso, o Data Folha realizou uma pesquisa, no ano de 2021, e foi verificado que o perfil socioeconômico dos advogados entrevistados foi o seguinte: 62% de advogados autônomos, enquanto 27% de advogados lotados em escritórios de advocacia e cerca de 11% distribuídos em órgãos públicos, departamentos jurídicos e

outros. (AGÊNCIA JAVALI, 2021)

Nos dados constantes no site da OAB Nacional, que são atualizados diariamente, consta a informação do maior quantitativo de advogadas na data em que foi consultado em 14/09/2022, conforme tabela abaixo:

Tabela 1

| SECCIO- NAL | Advogados(as) | | Estagiários(as) | | Suplementares | | Consultor Estran- geiro | | TOTAL |
|---------------------|---------------|----------------|-----------------|----------------|---------------|----------------|----------------------------|----------------|-----------|
| | Femi- nino | Mascu- lino | Femi- nino | Mascu- lino | Feminino | Mascu- lino | Femi- nino | Mascu- lino | |
| TOTAL NA- CIONAL | 660.613 | 638.359 | 7.693 | 6.678 | 18.688 | 40.225 | 60 | 163 | 1.372.479 |
| BA | 28.597 | 26.038 | 148 | 197 | 986 | 2.049 | 0 | 0 | 58.015 |

Fonte: Conselho Federal da OAB

Apesar do quantitativo das advogadas superar o de advogados, inclusive no Estado da Bahia, verifica-se que a divisão do trabalho ainda se dá de forma diferente entre mulheres e homens que exercem a mesma atividade profissional.

Isso decorre da forma da distribuição da força do trabalho e de reprodução entre homens e mulheres, pois o trabalho doméstico não é um problema individual da mulher. Nos dizeres de Toledo: “o trabalho doméstico é um problema do sistema capitalista de produção, uma vez que tem a ver com o processo de reprodução da força de trabalho. É no lar que essa reprodução se processa.” (TOLEDO, 2008, p. 51)

A força de trabalho da mulher é vendida ao capitalista, que a remunera pelo seu trabalho na produção. O tempo dedicado aos trabalhos domésticos não é remunerado, residindo, então, a fonte do desequilíbrio de forças produtivas entre homem e mulher, o que não é diferente entre advogados e advogadas.

A nossa pesquisa, realizada com os advogados e advogadas no Estado da Bahia, cujos resultados serão apresentados no capítulo seguinte, busca observar a questão de gênero e se a dupla função da mulher - de reprodutora do capital e da força de trabalho – foi agravada com a reestruturação produtiva, principalmente em decorrência da pandemia da covid-19.

A pandemia possibilitou a realização das atividades da advogada em *home office*, algo que já era presente e crescente, há pouco mais de 10 anos, visto que a advogada já estava integrando um ambiente digital inserido pelos Tribunais, tendo se intensificado a partir de 2015 com o advento do Novo Código de Processo Civil e por

meio das resoluções do Conselho nacional de Justiça.

No contexto em que a economia está sob o controle do capital financeiro, as empresas buscam garantir altos lucros, transferindo aos trabalhadores e trabalhadoras a pressão da maximização do tempo para alcançar altas taxas de produtividade, com a redução de custos e grande flexibilização em relação aos contratos de trabalho.

Essa situação não é diferente para os advogados e advogadas, pois, apesar de o trabalho advocatício ser entendido como técnico e científico, os grandes escritórios trabalham com muitas demandas e o resultado dos processos, bem como, o proveito econômico do cliente, incrementa muitos lucros para o escritório.

A pesquisa pretende verificar se o trabalho em *home office* para a advogada foi mais sacrificante, como o trabalho em *home office* de uma forma geral para as mulheres, porque tiveram que conciliar os diversos afazeres domésticos, maximizando a produtividade, principalmente, em virtude do período no qual os Tribunais e Fóruns estavam fechados.

Observa-se que, com o seu trabalho remunerado, a mulher substitui os bens e serviços que costumava comprar. Com a pandemia, as mulheres não puderam sair para trabalhar e também não conseguiram terceirizar alguns serviços para os cuidados da casa e com os filhos, acumulando ainda mais as suas funções.

Associado a isso, os Tribunais passaram a adotar o processo eletrônico e a informatização na tramitação processual e os servidores começaram a realizar os seus trabalhos remotamente, bem como, os advogados(as) não precisaram ficar alocados em um escritório de advocacia todos os dias.

A pesquisa busca verificar ainda os pontos positivos e negativos para o trabalho em *home office*, se a realidade para a advogada consistiu no aumento de metas, na sobrecarga de jornada e aumento da produtividade, principalmente, diante de tantas incertezas quanto ao retorno das atividades presenciais.

Sobre o aumento da produtividade e a exploração do trabalho, Ricardo Antunes (2018) entende que o capital procura aumentar a produtividade para extrair mais sobretrabalho, com a utilização do que ele chama de “trabalho morto” corporificado no maquinário tecnológico-científico-informacional, conforme transcrição abaixo:

Como o capital não se valoriza sem realizar alguma forma de interação entre *trabalho vivo* e *trabalho morto*, ele procura aumentar a produtividade do trabalho, intensificando os mecanismos de extração do sobretrabalho, com a

expansão do *trabalho morto* corporificado no maquinário tecnológico-científico-informacional. Nesse movimento, todos os espaços possíveis se tornam *potencialmente geradores de mais-valor*. As TICs, presentes de modo cada vez mais amplo no mundo da produção material e imaterial e que tipificam também os serviços *privatizados e mercadorizados*, configuram-se como um elemento novo e central para uma efetiva compreensão dos novos mecanismos utilizados pelo capital em nossos dias.

Exemplo emblemático é o do *zero hour contract*, modalidade perversa de trabalho que viceja no Reino Unido e se esparrama pelo mundo, em que os contratos não têm determinação de horas – daí sua denominação. Nessa modalidade, trabalhadores das mais diversas atividades ficam à disposição esperando uma chamada. Quando a recebem, ganham estritamente pelo que fizeram, nada recebendo pelo tempo que ficaram à disposição da nova “dádiva”. Essa forma de contratação engloba um leque imenso de trabalhadores e trabalhadoras de que são exemplos médicos, enfermeiros, trabalhadores do *care* (cuidadores de idosos, crianças, doentes, portadores de necessidades especiais etc.), motoristas, eletricitistas, advogados, profissionais dos serviços de limpeza, de consertos domésticos, dentre tantos outros. E os capitais informáticos e financeirizados, numa engenhosa forma de escravidão digital, se utilizam cada vez mais dessa pragmática de flexibilização total do mercado de trabalho.

Assim, de um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos “aplicativos”, que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios. De outro, expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes. Se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada, os novos proletários dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o *privilégio da servidão*. (ANTUNES, 2018, p. 38 e 39)

A tecnologia veio, portanto, incrementar a extração de sobretrabalho, ao passo que facilitou as atividades intelectivas e os trabalhos de muitos profissionais liberais como os advogados. Os Tribunais se adequaram ao progresso digital, informatizando a sua estrutura e inserindo os processos eletrônicos que se tornaram realidade. Atualmente, não existe mais a necessidade de ir ao fórum fazer a carga de um processo, por exemplo, como era muito comum há dez anos. O processo já é distribuído e fica alocado no sistema para que o profissional possa consultar todas as suas informações.

No próximo capítulo será apontado o resultado da pesquisa realizada com os advogados que advogam no Estado da Bahia e que, no período da pandemia, realizaram o trabalho em *home office*.

6 RESULTADO DAS PESQUISAS DE CAMPO

A presente dissertação buscou analisar as consequências da pandemia da covid-19 para um segmento específico dos trabalhadores, qual seja, a advocacia baiana, ao contrário das pesquisas anteriormente apresentadas que tiveram como público alvo o conjunto da população, sem recorte setorial, a partir da pesquisa empírica, com análise quantitativa e qualitativa, realizada com 229 advogados que advogam no Estado da Bahia e que trabalharam em home office durante a pandemia.

A pesquisa foi realizada a distância, por meio do *google forms*. O formulário foi encaminhado para cerca de 10 grupos de whatsapp compostos unicamente por advogados baianos que concordaram com o termo de consentimento livre e esclarecido antes do preenchimento do questionário.

O questionário foi estruturado com perguntas objetivas e subjetivas, dividido nas seções abaixo relacionadas, sendo separadas as respostas em dois grupos de advogados: o grupo dos advogados empregados, sócios ou associados e o grupo dos advogados autônomos, conforme abaixo:

1. Identificação de sexo, idade, estado civil, cor e quanto tempo de advocacia;
2. Composição da família;
3. Atividade Profissional;
4. Condições de trabalho e repercussões sobre a saúde e as remunerações dos advogados empregados, sócios ou associados;
5. Condições de trabalho e repercussões sobre a saúde e as remunerações dos advogados autônomos;
6. Opiniões e avaliação do home office e seus impactos na vida familiar e pessoal e sobre a percepção das desigualdades de gênero;
7. Utilização das plataformas digitais, processos eletrônicos e serviços do judiciário.

Vale ressaltar que, para que a pesquisa atingisse o maior número de entrevistados, o questionário da pesquisa pelo *google forms* ficou aberto por cerca de duas semanas para que o maior quantitativo de advogados(as) pudessem respondê-lo.

É importante que fique claro que os advogados e advogadas pautistas não foram

objeto da pesquisa, significando que não foram classificados em uma categoria específica, mas nada obsta que tenham respondido à pesquisa dentro da categoria de advogados autônomos ou associados, por exemplo. Isso porque, os advogados pautistas não foram considerados como grupo específico para a elaboração desta dissertação.

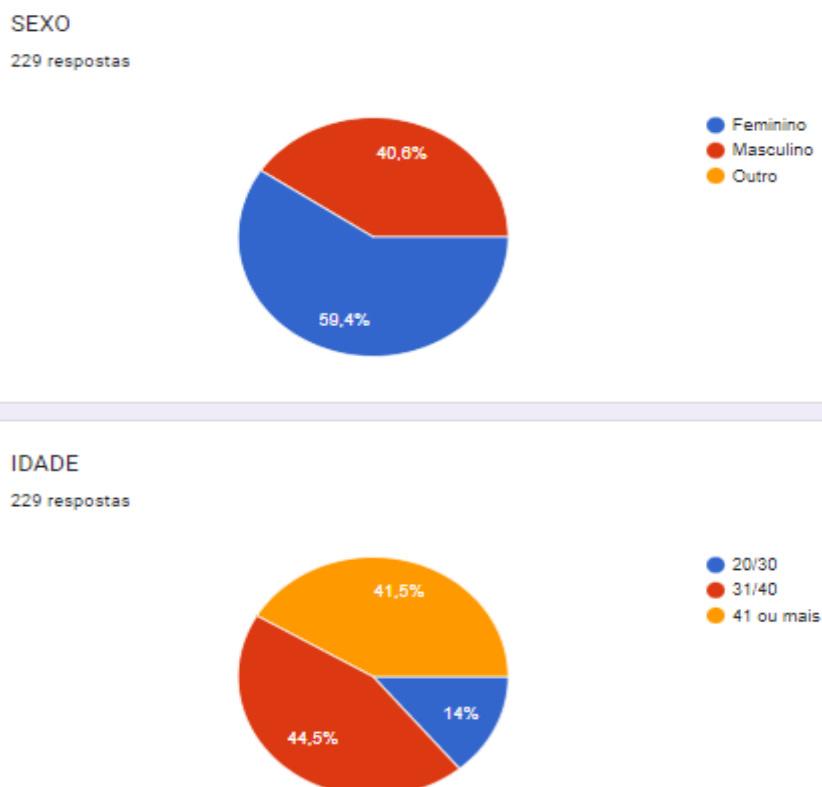
A primeira seção da entrevista foi composta com os dados pessoais dos entrevistados.

1. Identificação de sexo, idade, estado civil, cor e quanto tempo de advocacia;

A pesquisa foi composta por 59,4% entrevistados do sexo feminino e 40,6% do sexo masculino. Esse resultado demonstra a feminização da advocacia, em especial, na advocacia baiana, conforme já comprovado no capítulo anterior, inclusive, sendo maioria a nível nacional.

Outro dado importante consiste na idade dos entrevistados. Verifica-se que dentre os 229 entrevistados, 14% responderam ter entre 20 a 30 anos de idade; 44,5% tem 31 a 40 anos de idade e 41,5% tem 41 ou mais anos de idade, conforme figura 16 abaixo:

Figura 16



No âmbito nacional, os dados do Conselho Federal da OAB apontam o maior quantitativo de jovens advogados entre as faixas etárias de 26 a 40 anos no Estado da Bahia, em nível nacional, a diferença entre as faixas etárias de 26 a 40 anos de idade e de 41 a 59 anos de idade, é muito expressiva, conforme tabela abaixo:

Tabela 02

| SECCIO- NAL | Advogados(as) | | | TOTAL |
|----------------|-----------------------|----------|----------------|---------|
| | Faixa Etá- ria | Feminino | Mascu- lino | |
| TOTAL | Até 25 Anos | 45.386 | 25.018 | 70.404 |
| | De 26 à 40 Anos | 340.668 | 255.931 | 596.599 |
| | De 41 à 59 Anos | 221.726 | 246.910 | 468.636 |
| | De 60 Anos ou Mais | 79.274 | 157.566 | 236.840 |
| BA | Até 25 Anos | 1.738 | 900 | 2.638 |
| | De 26 à 40 Anos | 17.251 | 12.985 | 30.236 |
| | De 41 à 59 Anos | 7.960 | 9.369 | 17.329 |
| | De 60 Anos ou Mais | 2.782 | 5.030 | 7.812 |

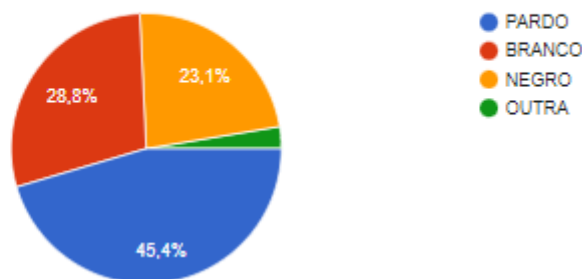
Fonte: Conselho Federal da OAB

Importa ainda registrar que 45,4% dos entrevistados se declararam pardos; enquanto 28,8% se declararam brancos; 23,1% se declararam negros, e 2,6% outros, conforme Figura 17 abaixo.

Figura 17

COR

229 respostas



Isso significa que, dos 229 respondentes, cerca de 68,5% responderam ser pardos ou negros, correspondendo a 157 pessoas do total de entrevistados, sendo um quantitativo considerável. É possível afirmar que esse número considerável de pardos e negros na advocacia pode ser efeito das cotas raciais como política afirmativa nas universidades nos últimos 20 anos.

É importante fazer o cruzamento dos dados do sexo dos entrevistados e a cor, visto que, restou comprovado que, além da maioria dos respondentes serem do sexo feminino, a maior predominância é de mulheres pardas e negras.

Na pesquisa do DIEESE constante no Capítulo 4, restou demonstrado que a maioria das pessoas que trabalharam em *home office* durante a pandemia foi do sexo feminino, tanto em nível estadual, correspondendo a 60% dos entrevistados e em nível nacional, 56% dos respondentes foram do sexo feminino.

Por sua vez, na pesquisa realizada por Carelli, Silva e Domingues (2021) apresentada no Capítulo 4, verifica-se que existe a predominância da cor branca no caso dos advogados(as) cariocas.

Outro ponto em comum desta amostra com aquela realizada pelo DIEESE tem relação com a cor/raça dos entrevistados. No Estado da Bahia, 75% dos entrevistados pelo DIEESE foram mulheres negras ou pardas que trabalharam em *home office*, coincidindo com a amostra no qual ficou demonstrado que, 68,5% dos respondentes são pardos ou negros e, considerando-se a maioria feminina, corresponde a advogadas negras ou pardas que advogam no Estado da Bahia, um Estado em que a maior parte da população é preta ou parda.

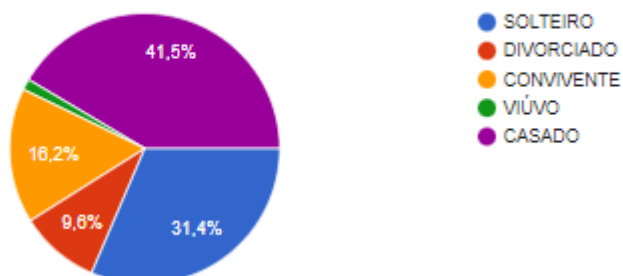
Com relação ao estado civil dos entrevistados, 31,4% responderam ser solteiros; 9,6% divorciados; 16,2% conviventes; 1,3% viúvos e 41,5% casados, conforme Figura

18 abaixo:

Figura 18

ESTADO CIVIL

229 respostas



Isso significa que, do universo dos 229 entrevistados, 57,7% convivem com um parceiro ou parceira, por meio de casamento ou união estável, correspondendo a 132 pessoas.

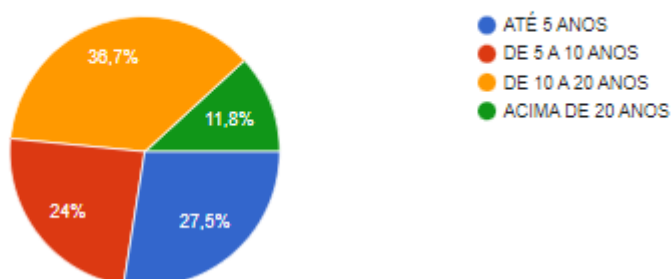
Levando-se em consideração que a maioria dos respondentes foi do sexo feminino, é possível concluir que a maioria das entrevistadas vivem em um relacionamento com ânimo de casamento.

No tocante ao tempo de advocacia, 27,5% dos entrevistados disseram ter até 05 anos de formados; 24% responderam ter de 05 a 10 anos de formados; 36,7% responderam ter de 10 a 20 anos de formado e 11,8% responderam que tem acima de 20 anos de formado, conforme Figura 19 abaixo:

Figura 19

ADVOGADO HÁ QUANTO TEMPO?

229 respostas



É possível concluir que a maioria dos respondentes desta pesquisa corresponde à jovem advocacia, ou seja, dos entrevistados, cerca de 51,5% é composto por

advogados ou advogadas com até 10 anos de advocacia.

O percentual aumenta se considerarmos o quantitativo de advogados com até 20 anos de formado, correspondendo a 88,2% dos entrevistados, sendo, inclusive, entre a faixa de 10 a 20 anos a que eu me incluo.

Associando este resultado do tempo de advocacia com a idade dos entrevistados, é possível concluir ainda que a maioria dos entrevistados entraram na universidade nos últimos 20 anos, considerando que a maioria dos respondentes tem mais de 31 anos de idade (correspondendo a 44,5% dos entrevistados de 31/40 anos e 41,5% entrevistados de 41 ou mais anos de idade), que perfaz um percentual total de 86% dos entrevistados.

Portanto, estes dados confirmam os dados estudados no capítulo anterior sobre a expansão dos cursos de direito no país nos últimos 20 anos, visto que, foi no início do ano 2000 que houve a expansão universitária.

Esse dado fica bem evidenciado na resposta dos 36,7% entrevistados que responderam ter de 10 a 20 anos de advocacia.

2. Da composição da família

A seção da composição da família englobou as seguintes perguntas: existência de filhos e se moram com os entrevistados, idade dos filhos, se outros familiares residiram com os entrevistados durante a pandemia e, em caso positivo, se são enfermas, deficientes e idosas, demandando cuidados.

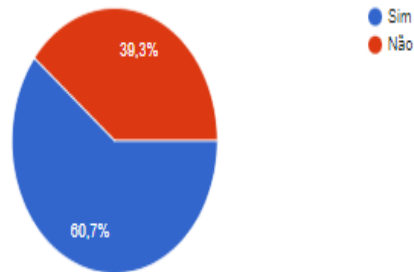
No tocante à composição da família, dos 229 entrevistados, 60,7% têm filhos, enquanto 39,3% responderam não ter filhos, conforme figura 20.

Quando perguntados se os filhos residem consigo, 48,9% dos entrevistados responderam que sim, conforme Figura 21. Em relação à idade dos filhos, o resultado foi de que 14,8% tem filhos com até 5 anos de idade; 16,2% com filhos de 5 a 10 anos de idade; 13,1% com filhos de 10 a 20 anos de idade e 17% com filhos acima de 20 anos de idade, conforme Figura 22.

Figura 20

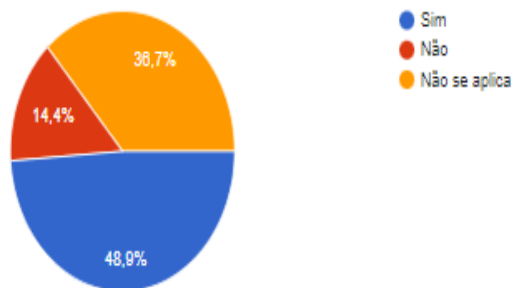
TEM FILHOS?

229 respostas

**Figura 21**

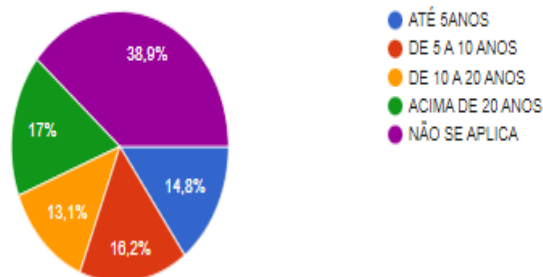
MORAM COM VOCÊ?

229 respostas

**Figura 22**

IDADE DOS FILHOS?

229 respostas

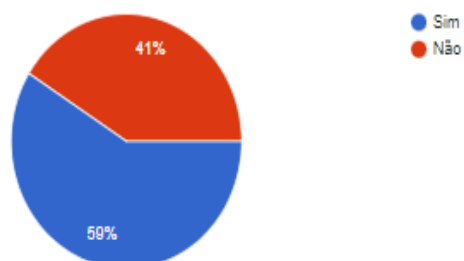


Questão importante para a análise do grupo familiar, foi a pergunta se outros familiares residiam com o advogado ou advogada, tendo 59% dos entrevistados respondido positivamente (Figura 23). Ao serem perguntados se pessoas enfermas, deficientes e idosas residiram durante a pandemia demandando cuidados, 78,6% dos entrevistados responderam que não tinham essas pessoas residindo no mesmo imóvel (Figura 24).

Figura 23

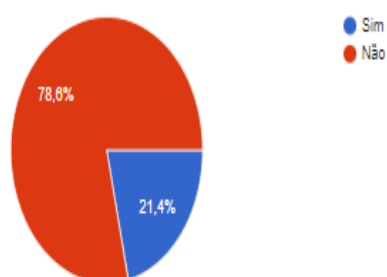
OUTROS FAMILIARES RESIDEM CONTIGO?

229 respostas

**Figura 24**

TEM PESSOAS ENFERMAS, DEFICIENTES E IDOSAS RESIDINDO OU QUE RESIDIRAM CONTIGO DURANTE A PANDEMIA E QUE DEMANDEM CUIDADOS?

229 respostas



Essa análise foi importante para verificar se o fato de outras pessoas residirem com os entrevistados impactou no trabalho em *home office* dos advogados e advogadas que advogam no Estado da Bahia.

Portanto, a conclusão a que se chegou foi de que o maior quantitativo de respostas foi no sentido de que outros familiares residiram com os advogados e advogadas, no entanto, quase 80% dos entrevistados responderam que não tinham idosos, pessoas enfermas ou deficientes residindo consigo e demandando cuidados.

Esse resultado foi importante para chegar à conclusão sobre os benefícios e malefícios do *home office* para a advocacia durante a pandemia da covid-19, conforme se verá adiante, visto que, restou demonstrado que a maioria dos advogados(as) baianos tinham outras pessoas residindo consigo na mesma residência.

Após a identificação do perfil da maioria dos entrevistados e da sua composição familiar, passamos para a terceira seção da entrevista, sobre a atividade profissional dos advogados.

3. Atividade Profissional

Nesta seção foi perguntado aos advogados se trabalharam durante a pandemia, onde trabalham – escritório de advocacia de terceiros, próprio escritório, empresa ou de forma autônoma; qual o tipo de vínculo – assalariado, autônomo, sócio ou associado; como a remuneração é calculada – por meta, por demanda, remuneração fixa, quantidade de atos realizados, inclusive audiências; se trabalham por meio de plataformas eletrônicas ou softwares jurídicos e se tem mais de uma atividade profissional ou trabalho.

Ressalta-se novamente que os advogados pautistas não foram separados em uma categoria diferenciada para a análise dos dados, integrando algumas das categorias de advogados acima apontadas.

Dos entrevistados, 95,6% dos entrevistados responderam ter trabalhado durante a pandemia (Figura 25), tendo 55,5% dos entrevistados respondido que são autônomos; 21,8% sócios; 11,4% assalariado e 11,4% associado (Figura 26).

Figura 25

TRABALHO DURANTE A PANDEMIA?

229 respostas

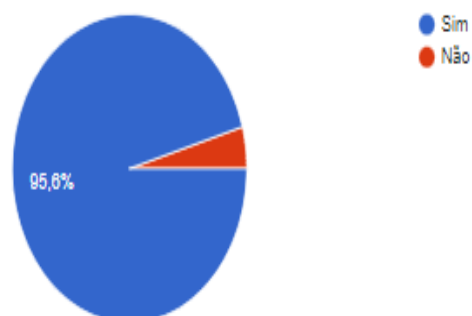
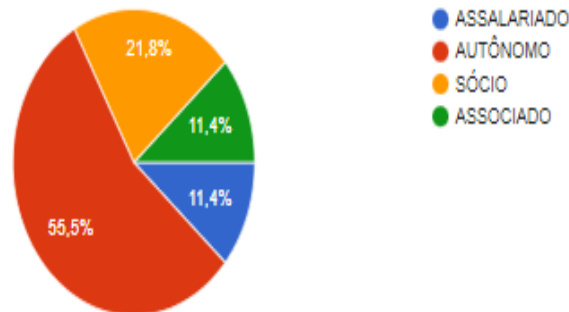


Figura 26

QUAL SEU VÍNCULO?

229 respostas

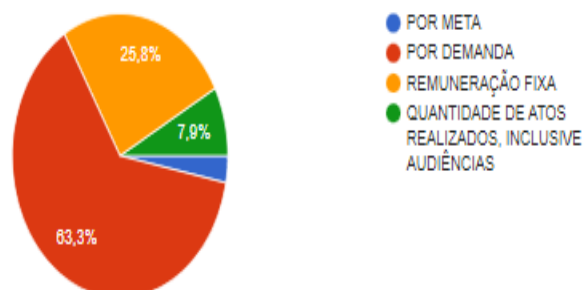


Ao serem perguntados sobre a forma de recebimento da remuneração, verificou-se que, 63,3% dos entrevistados responderam que recebem a remuneração por demanda, 7,9% têm a remuneração calculada pela quantidade de atos realizados, inclusive por audiências, enquanto que 25,8% dos entrevistados responderam que recebem a remuneração fixa e 3,1% recebem por metas atingidas, conforme a Figura 27, abaixo.

Figura 27

SUA REMUNERAÇÃO É CALCULADA

229 respostas



Percebe-se, assim, que os advogados pautistas, apesar de não terem sido classificados como uma categoria específica, estão entre os 11% dos entrevistados, pois recebem as suas remunerações por meio da quantidade de atos realizados, inclusive audiências ou por metas.

Ao serem questionados se trabalham por meio de plataformas eletrônicas ou softwares jurídicos, 70,7% dos entrevistados responderam que sim.

Foi perguntado ainda aos entrevistados se exercem mais de uma atividade profissional ou trabalho, tendo 34,5% dos entrevistados respondido que sim (Figura 28), correspondendo a 68 pessoas dentre os entrevistados divididos nas seguintes categorias (Tabela 03):

Figura 28

TEM MAIS DE UMA ATIVIDADE PROFISSIONAL OU TRABALHO?

229 respostas

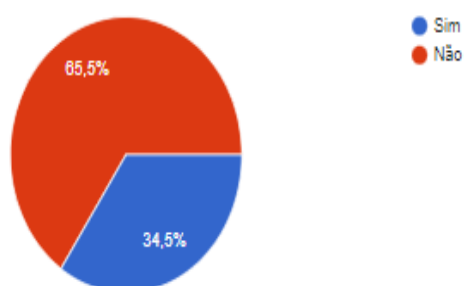


Tabela 03

| Respostas | Categoria |
|-----------|--|
| 18 | Comércio/vendas/empresário |
| 15 | Administração Pública/consultoria/assessoria |
| 13 | Advocacia autônoma ou por conta própria |
| 12 | Professor (a), pesquisador (a), escritor |
| 8 | Outras atividades |
| 2 | Aposentados |

Isso significa que, dos 229 advogados/advogadas entrevistados, 34,5% exercem outra atividade remunerada, além da advocacia.

As seções 4 e 5 do questionário foram avaliadas em conjunto, haja vista que, na seção 4, foram abordadas as Condições de trabalho e repercussões sobre a saúde e as remunerações dos advogados empregados, sócios ou associados; e, por sua vez, na seção 5 foram abordadas as Condições de trabalho e repercussões sobre a saúde e as remunerações dos advogados autônomos.

Foi perguntado aos entrevistados, o nível de estresse para o desempenho do trabalho em *home office*; se preferem trabalhar em home office, em escritório ou nas salas disponibilizadas nos Tribunais.

Para os advogados empregados, sócios ou associados foi perguntado ainda, se a empresa arcou com o pagamento dos instrumentos necessários para o desenvolvimento do trabalho em home office; se a remuneração é fixa ou variável; se

houve acréscimo ou redução na sua remuneração em virtude do trabalho prestado em sua residência; se a remuneração continuou a ser paga pontualmente e mensalmente; se existiu controle de jornada no desempenho da advocacia.

Por sua vez, para os advogados autônomos foi perguntado se preferem trabalhar em *home office*, em escritório ou nas salas disponibilizadas nos Tribunais; se houve algum acréscimo ou redução na remuneração em virtude do trabalho prestado na residência; quanto à ergonomia, se tomam os devidos cuidados para evitar doenças ocupacionais e acidentes.

Em relação ao estresse enfrentado para desempenhar as suas atividades em *home office*, 47,40% dos advogados(as) empregados(as), sócios(as) ou associados(as) respondentes, afirmaram terem enfrentado muito estresse, conforme Tabela 04 abaixo. Por sua vez, em relação aos advogados(as) autônomos(as) o quantitativo foi de 41,50% para aqueles que consideraram ter passado por muito estresse.

Tabela 04

| Estresse | Advogados empregados, sócios ou associados | Advogados autônomos |
|-----------------------------------|--|---------------------|
| Pouco estresse - escala de 0 a 3 | 26,30% | 30,70% |
| Médio estresse - escala de 4 a 6 | 24% | 27% |
| Muito estresse - escala de 7 a 10 | 47,40% | 41,50% |
| Não se aplica | 2,70% | 1,40% |

Ao serem perguntados se preferem trabalhar em *home office* ou em outro ambiente tais como, estrutura do escritório ou da empresa e nas salas disponibilizadas nos tribunais, cerca de 57% dos advogados empregados, sócios, associados e autônomos entrevistados responderam assertivamente que preferem trabalhar em *home office* ou em casa, conforme Tabela 05 abaixo:

Tabela 05

| Prefere trabalhar | Advogados empregados, sócios ou associados | Advogados autônomos |
|--------------------------------------|--|---------------------|
| Home office/casa | 57,00% | 57,20% |
| Escritório / empresa | 38,10% | 38,70% |
| Salas disponibilizadas nos Tribunais | não perguntado a esta classe | 2,70% |

| | | |
|---------------|-------|-------|
| Não se aplica | 4,90% | 1,40% |
|---------------|-------|-------|

Ponto importante dessa pesquisa foi o resultado dessa pergunta, haja vista que, conforme analisando nos capítulos anteriores, e conforme se verá adiante, a predominância é no sentido do trabalho ser desenvolvido em *home office* ou de forma híbrida, daqui por diante, tendo sido este também o resultado da pesquisa realizada com os advogados(as) cariocas.

Importa registrar que, para os advogados empregados, sócios ou associados, foi perguntado se a empresa ou escritório arcou com o pagamento dos instrumentos necessários para que desenvolvesse o trabalho em *home office*, tendo 54,8% dos entrevistados incluídos nestas categorias, respondido que a empresa não forneceu os instrumentos necessários para o desenvolvimento da advocacia em *home office*.

O resultado dessa pergunta condiz com o resultado nacional proveniente da pesquisa elaborada pelo Instituto DataSenado, conforme visto no capítulo anterior, haja vista que a maioria dos respondentes, seja naquela pesquisa, seja nesta pesquisa específica com advogados e advogadas, o resultado foi no sentido de que os trabalhadores utilizaram seus próprios instrumentos ou ferramentas de trabalho.

O resultado também se coaduna com o resultado da pesquisa realizada com os advogados cariocas e apresentados no capítulo 4.

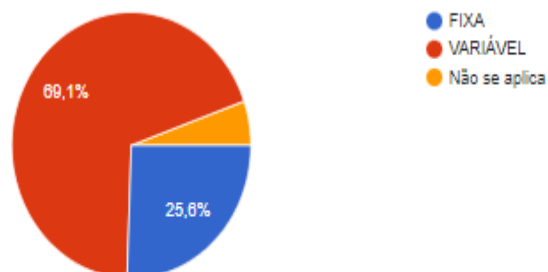
Sobre a remuneração dos advogados(as) empregados(as), sócios(as) e associados(as), 69,1% responderam que a remuneração é variável e, quando perguntados se houve acréscimo ou redução na remuneração em virtude do trabalho prestado em residência, 46,6% dos entrevistados responderam que a remuneração continuou a mesma coisa, enquanto 33,9% responderam que houve redução.


Perguntados se a remuneração dos advogados(as) empregados(as), sócios(as) e associados(as) continuou sendo paga pontualmente e mensalmente, 44,7% responderam afirmativamente, o que corrobora com o resultado anterior de que a remuneração continuou a mesma coisa, conforme se verifica nas figuras abaixo (Figuras 29, 30 e 31):

Figura 29

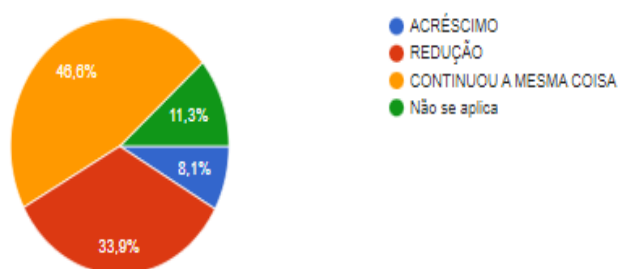
A SUA REMUNERAÇÃO É FIXA OU VARIÁVEL?

223 respostas

**Figura 30**

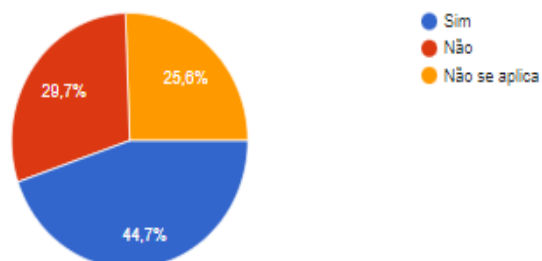
HOUVE ALGUM ACRÉSCIMO OU REDUÇÃO NA SUA REMUNERAÇÃO EM VIRTUDE DO TRABALHO PRESTADO EM SUA RESIDÊNCIA? 

221 respostas

**Figura 31**

A SUA REMUNERAÇÃO CONTINUOU SENDO PAGA PONTUALMENTE E MENSALMENTE?

219 respostas



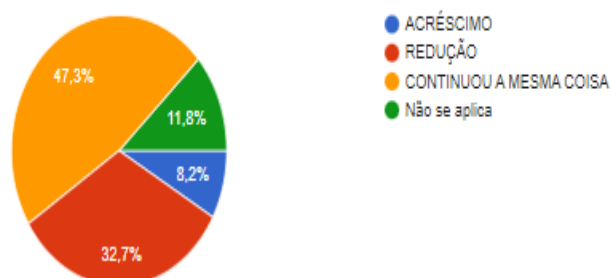
Os advogados autônomos, ao serem perguntados se houve acréscimo ou redução na remuneração em virtude do trabalho prestado em residência, 47,3% dos respondentes disseram também que a remuneração continuou a mesma coisa; 32,7% disseram que houve redução; 8,2% disseram que houve acréscimo e 11,8%

responderam que não se aplica, conforme Figura 32 abaixo:

Figura 32

HOUVE ALGUM ACRÉSCIMO OU REDUÇÃO NA SUA REMUNERAÇÃO EM VIRTUDE DO TRABALHO PRESTADO EM SUA RESIDÊNCIA?

220 respostas



Quanto ao desempenho da jornada, foi perguntado aos entrevistados se houve controle de jornada no desempenho da advocacia e 69,7% responderam que não houve controle de jornada.

Quanto à ergonomia, foi perguntado se a empresa orientou com relação aos cuidados que deveriam ser tomados para que fossem evitados acidentes de trabalho ou desencadeamento de doenças relacionadas à forma como o trabalho estava sendo desenvolvido, tendo 51,4% dos entrevistados advogados(as) empregados(as), sócios(as) e associados(as) respondido que a empresa não orientou, tendo apenas 15,7% dos entrevistados respondido de forma positiva, que a empresa teria orientado, enquanto 32,9% dos entrevistados responderam que não se aplica por não se enquadrarem nesta situação.

A seção 6 analisou as opiniões e avaliação do *home office* e seus impactos na vida familiar e pessoal e sobre a percepção das desigualdades de gênero.

Nesta seção foram realizadas as seguintes perguntas: se na visão dos entrevistados o trabalho em *home office* melhorou a sua performance no trabalho desenvolvido; se durante a pandemia desenvolveu atividades domésticas; se o trabalho em *home office* permitiu mais tempo de lazer e diversão na família; se o trabalho em *home office* permitiu que cuidasse mais da saúde, das atividades extras que antes não fazia e do seu corpo; o seu relacionamento e a convivência com a família foram melhoradas com o trabalho m *home office*.

Sobre a questão da desigualdade de gênero, foi perguntado aos entrevistados se, na sua concepção, o trabalho em *home office* foi mais benéfico para as mulheres

ou para os homens que trabalham na mesma posição (empregados, autônomos).

Foi perguntado ainda qual a melhor forma de trabalhar. Se antes da pandemia trabalhava em *home office* e, sendo positiva a resposta, se trabalhava integralmente, parcialmente ou se continua trabalhando em *home office*.

Sobre os impactos do *home office* na vida familiar e pessoal, 57,6% dos respondentes disseram que, na sua visão, o trabalho em *home office* melhorou a sua performance no trabalho desenvolvido.

Levando-se em consideração que a maioria dos entrevistados foram do sexo feminino, é possível concluir que as advogadas preferiram trabalhar em *home office*.

Importa registrar que, no curso da presente pesquisa, não se mostrou evidenciada a desigualdade de gênero no desempenho da advocacia, conforme pensado no início do trabalho.

Os dados nacionais apresentados no capítulo anterior evidenciaram a desigualdade de gênero no trabalho desenvolvido por homens e mulheres em diferentes profissões, o que não foi identificado no desempenho da advocacia.

Perguntados se o *home office* melhorou a performance no trabalho desenvolvido, as justificativas dos advogados e advogadas foram as seguintes:

Tabela 06

| Pontos positivos do Trabalho em Home Office | RESPOSTAS |
|---|------------|
| Mais conforto e tranquilidade no ambiente de casa | 21 |
| Flexibilidade de tempo e de jornada | 20 |
| Mais produtividade e concentração | 43 |
| Redução dos custos - estacionamentos, combustíveis e com a realização de audiências telepresenciais | 44 |
| Total | 128 |
| Pontos negativos do Trabalho em Home Office | RESPOSTAS |
| Em casa estão sujeitos a mais interrupções e contratempos, inclusive com atividades domésticas | 33 |
| No escritório tem melhor concentração | 19 |
| No escritório aumenta a sociabilidade e sentimento de pertencimento | 6 |
| Em casa há aumento de trabalho | 7 |
| Em casa há procrastinação | 7 |

| | |
|---|-----------|
| Prefere escritório porque os Tribunais não facilitaram o acesso | 1 |
| Total | 73 |
| Responderam não haver diferença entre o home office e o trabalho em escritório | |
| Mesma coisa | 28 |

Verifica-se, assim, que a maioria dos entrevistados, ou seja, 55,90% preferem trabalhar em *home office*, enquanto que, 31,88% dos entrevistados preferem trabalhar no ambiente do escritório e 12,22% dos respondentes não percebem diferença entre o trabalho desempenhado em *home office* e o trabalho desempenhado em casa.

Esse resultado se justifica, haja vista que, dos 229 entrevistados, 58,5% disseram que o *home office* permitiu mais tempo de lazer e diversão na família (Figura 33), bem como, 55,5% disseram que o *home office* permitiu cuidar mais da saúde, do corpo e das atividades extras que antes não fazia (Figura 34).

Figura 33

O TRABALHO EM HOME OFFICE PERMITIU MAIS TEMPO DE LAZER E DIVERSÃO NA FAMÍLIA?

229 respostas

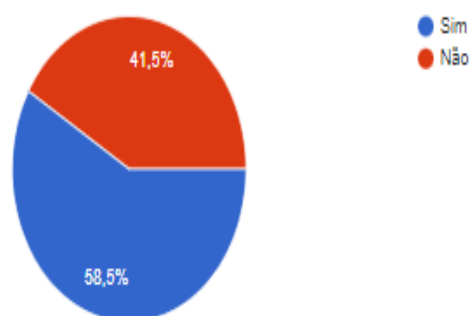
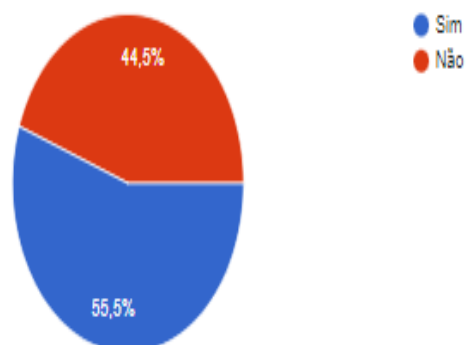


Figura 34

O TRABALHO EM HOME OFFICE PERMITIU QUE VOCÊ CUIDASSE MAIS DA SAÚDE, DAS ATIVIDADES EXTRAS QUE ANTES NÃO FAZIA E DO SEU CORPO?

229 respostas



Dos 229 entrevistados, 44,5% responderam que o *home office* foi mais benéfico para as mulheres, enquanto que, 55,5% responderam que o home office foi mais benéfico para os homens, considerando-se que, 94,8% dos entrevistados responderam terem realizado atividades domésticas durante a pandemia, conforme se verifica nas Figuras 35, 36 e 37 abaixo:

Figura 35

O SEU RELACIONAMENTO E A CONVIVÊNCIA COM A FAMÍLIA FORAM MELHORADAS COM O TRABALHO EM HOME OFFICE?

229 respostas

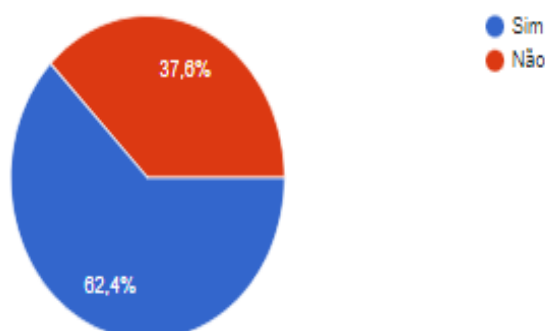
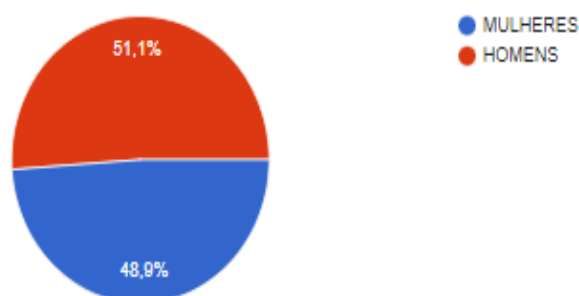


Figura 36

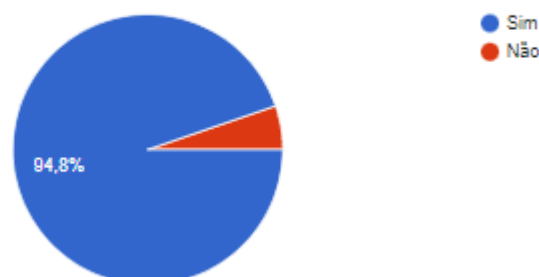
NA SUA CONCEPÇÃO, O TRABALHO EM HOME OFFICE FOI MAIS BENÉFICO PARA AS MULHERES OU PARA OS HOMENS QUE TRABALHAM NA MESMA POSIÇÃO (EMPREGADOS, AUTÔNOMOS)?

229 respostas

**Figura 37**

DURANTE A PANDEMIA VOCÊ DESENVOLVEU ATIVIDADES DOMÉSTICAS?

229 respostas



Esse resultado advém da dupla jornada enfrentada pelas advogadas, associando o trabalho doméstico com a advocacia.

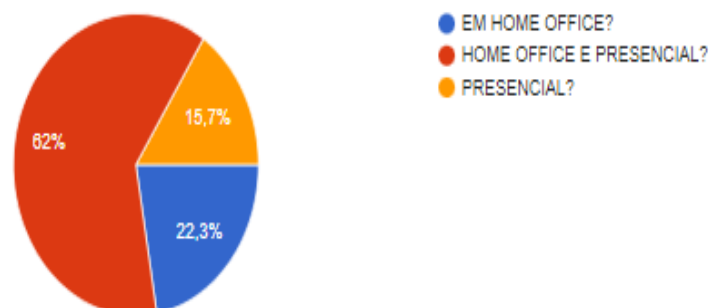
Conforme visto no capítulo anterior: a introdução de novas tecnologias, não conferem aumento de salários para as mulheres, redução da jornada de trabalho e estabilidade no emprego (TOLEDO, 2008, p. 42).

Ademais disso, ao serem perguntados sobre a melhor forma de trabalhar, 62% dos entrevistados responderam ser no formato *home office* e presencial, enquanto 22,3% dos entrevistados responderam ser no formato *home office* e 15,7% apenas dos entrevistados preferem trabalhar no formato presencial, conforme Figura 38.

Figura 38

QUAL A MELHOR FORMA DE TRABALHAR?

229 respostas



Na pesquisa realizada pelo Instituto DataSenado (2020), vista no capítulo 4, foram apontados pelos entrevistados algumas vantagens do teletrabalho, tais como, flexibilidade do horário, maior tempo para a família, diminuição do deslocamento para o trabalho e diminuição das despesas.

Esses dados, associados à pergunta realizada ao grupo de entrevistados, se preferiam o desempenho do trabalho em *home office* caso recebessem uma nova proposta de emprego, demonstram que, apesar dos entrevistados pelo Instituto DataSenado perceberem mais benefícios no trabalho em *home office*, em verdade, se fossem contratados em novo emprego, prefeririam o trabalho em parte presencial.

Esse resultado se equipara ao resultado da advocacia baiana que prefere o trabalho em *home office* ou de forma híbrida (com parte presencial e parte home office).

Na seção 7 do questionário, foi analisada a utilização das plataformas digitais, processos eletrônicos e serviços do judiciário.

Foi perguntado aos entrevistados em qual tipo de justiça os mesmos advogam, tendo 31% dos entrevistados respondido que advogam perante o TJBA; 7,9% dos entrevistados responderam que advogam perante o TRT da 5ª Região; 3,9% responderam que advogam perante o TRF 1ª Região, enquanto que, 57,2% dos entrevistados responderam que advogam perante todos os Tribunais citados anteriormente.

Nesta seção foi perguntado ainda se: as plataformas e sistemas dos tribunais

facilitaram o trabalho em *home office* durante a pandemia; se os processos puderam ser diligenciados e movimentados a contento no trabalho em *home office* durante a pandemia; se foi possível o atendimento com magistrados, assessores e servidores para diligenciamento dos processos e qual foi a maior dificuldade enfrentada no trabalho em *home office* diante dos tribunais que o entrevistado advoga.

Os 73,4% dos entrevistados responderam que as plataformas e sistemas dos Tribunais facilitaram o trabalho em *home office* durante a pandemia, porém, ao serem perguntados se os processos puderam ser diligenciados e movimentados a contento no trabalho em *home office* durante a pandemia, 53,3% responderam que não e quando perguntados se foi possível atendimento com magistrados, assessores e servidores para diligenciamento dos processos, 51,5% dos entrevistados responderam que não, conforme Figuras 39, 40 e 41 abaixo:

Figura 39

AS PLATAFORMAS E SISTEMAS DOS TRIBUNAIS FACILITARAM O TRABALHO EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA?

229 respostas

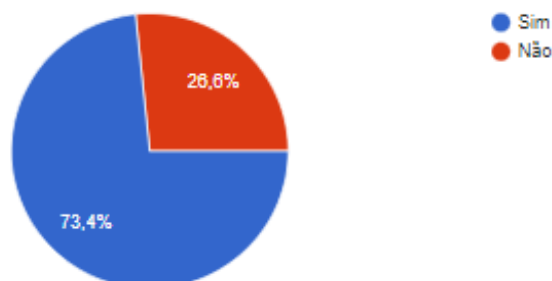


Figura 40

OS PROCESSOS PUDERAM SER DILIGENCIADOS E MOVIMENTADOS A CONTENTO NO TRABALHO EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA?

229 respostas

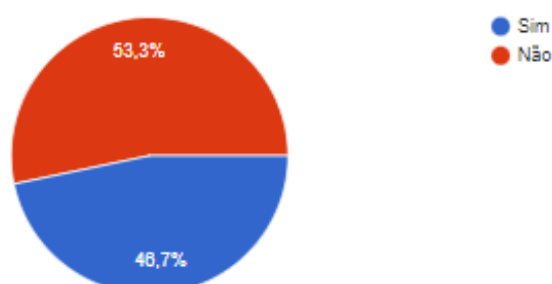
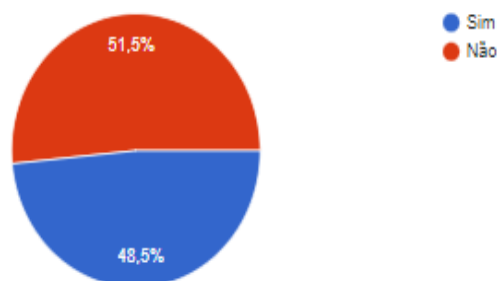


Figura 41

FOI POSSÍVEL ATENDIMENTO COM MAGISTRADOS, ASSESSORES E SERVIDORES PARA DILIGENCIAMENTO DOS PROCESSOS?

229 respostas



Aos serem questionados sobre a maior dificuldade e o maior benefício no trabalho em *home office* diante dos Tribunais que os entrevistados advogam, o resultado das respostas foram organizados conforme Tabela abaixo:

Tabela 07

| Qual foi a maior dificuldade enfrentada no trabalho em <i>home office</i> diante dos Tribunais que você advoga? | RESPOSTAS |
|---|------------|
| Não teve dificuldade | 13 |
| Atendimento pelos servidores. Ausência da realização dos atos solicitados pelos advogados(as). Dificuldade de acesso aos mesmos. | 98 |
| Ausência de atendimento pelos magistrados, incluindo a prolação de Decisões e Despachos | 57 |
| Mau funcionamento dos sistema do balcão judicial, do agendamento para atendimento e atendimento por telefone | 29 |
| Morosidade mais acentuada | 24 |
| Dificuldade para a realização de audiência de instrução | 3 |
| Inconsistência do sistema | 5 |
| Total | 229 |
| Qual foi o maior benefício em advogar em <i>home office</i> durante a pandemia em relação aos serviços disponibilizados pelos Tribunais? | |
| RESPOSTAS | |
| Não teve benefício | 35 |

| | |
|--|------------|
| Realização de audiências e sessões telepresenciais, inclusive em processos de outras comarcas | 73 |
| Possibilidade de diligenciar vários processos em um dia por meio dos recursos tecnológicos e plataformas | 39 |
| Possibilidade de trabalhar de qualquer lugar com otimização do tempo, com praticidade e economia | 70 |
| Não exposição ao vírus | 5 |
| O fato de os processos serem eletrônicos | 7 |
| Total | 229 |

Em síntese, foi possível verificar que a advocacia baiana prefere o trabalho em *home office* e foram apontados muitos benefícios na realização das atividades a distância, porém, o maior empecilho ou dificuldade enfrentada consiste no atendimento pelos servidores e magistrados, bem como, na dificuldade para a movimentação dos processos e diligências dos mesmos.

Isso significa que, se por um lado, a maioria dos advogados preferem trabalhar em *home office*, aproveitando da tecnologia, das plataformas digitais, dos processos eletrônicos e dos softwares jurídicos, por outro lado, conclui-se que o grande obstáculo é fazer com que os processos tenham um bom andamento perante magistrados, assessores e servidores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como problema central responder à seguinte pergunta: A pandemia amplificou, acelerou ou impôs o *home office* e a virtualização de todas as etapas do processo de trabalho dos advogados, dificultando o acesso dos cidadãos/clientes à justiça e alterando o exercício profissional de vários segmentos de trabalhadores dessa atividade?

Conforme visto na entrevista realizada e conforme doutrina referenciada, o processo de virtualização já era crescente desde os anos 2000, maximizando-se na área jurídica há cerca de 10 anos, quando introduzido o processo eletrônico, a utilização de softwares jurídicos e as plataformas digitais. No entanto, o resultado da pesquisa foi no sentido de que a dificuldade no acesso e para o desempenho da advocacia encontra-se na inacessibilidade a magistrados, assessores e servidores, prejudicando o diligenciamento dos processos e a movimentação dos mesmos.

A pesquisa teve como objetivo geral analisar a experiência dos advogados no exercício da sua atividade por meio do trabalho em *home office* durante a pandemia da covid-19, com observância às condições de trabalho, impactos profissionais e familiares, principalmente considerando a dupla jornada para verificar as dificuldades no desempenho da advocacia.

Constatou-se, ao final da pesquisa, que a maioria dos entrevistados foram advogadas, dentro do conjunto de 229 advogados(as) entrevistados, mais de 90% preferem trabalhar em *home office*, apesar de a maioria ter respondido que realizaram atividades domésticas ao lado das atividades profissionais durante a pandemia da covid-19.

Portanto, apesar de as advogadas terem voltado para trabalhar em casa, caminho inverso do realizado pelas mulheres, de uma forma geral, nos últimos 60 anos. O resultado da pesquisa foi no sentido de que o *home office* não aumentou a desigualdade entre advogados e advogadas, diferentemente das pesquisas acerca de outras categorias e classes de trabalhadoras apresentadas nos capítulos 4 e 5.

Esse resultado certamente terá sido mais favorável para as advogadas diante da crescente implantação de plataformas digitais para a realização das atividades jurídicas e acesso aos tribunais, o que não existe em muitas outras profissões.

Por sua vez, dentro dos objetivos específicos, foi avaliado o trabalho em *home office* enquanto prática da advocacia e dos Tribunais; se o *home office* foi mais

benéfico para a efetivação da judicialização; analisou-se as formas de organização do trabalho para identificar se houve aumento do desemprego, estipulação de metas que foram cumpridas em sobrelabor; verificar ainda, se o *home office* foi mais benéfico para o advogado ou advogada, em razão da dupla jornada entre as atividades domésticas e as atividades profissionais.

Por sua vez, dentro dos objetivos específicos, ao analisar se o trabalho em *home office* se tornará uma prática da advocacia e dos Tribunais, teve como resultado uma resposta afirmativa. Dos advogados e advogadas entrevistados, mais de 90% responderam que preferem trabalhar em *home office*, sejam eles, sócios, associados, empregados ou advogados autônomos. Inclusive, a forma híbrida é uma realidade também desejada pela maioria dos advogados, seja levando-se em consideração a pesquisa desta dissertação, como também, aquela realizada por Carelli (2021) com a advocacia carioca e apresentada no capítulo 4.

Quanto à hipótese se o *home office* será mais benéfico para a efetivação da judicialização, tornando-se uma realidade na advocacia e nos Tribunais, conforme visto anteriormente, dependerá do melhor acesso dos advogados aos magistrados, assessores e servidores.

Em relação às formas de organização do trabalho e de remuneração, verificou-se que a maioria dos entrevistados responderam que a remuneração aumentou ou continuou a mesma durante o trabalho em *home office* na pandemia, correspondendo assim, que não houve um quantitativo de desempregos ou de queda nas remunerações.

No entanto, na análise sobre o sobrelabor, verificou-se que as horas extraordinárias não são remuneradas seja para o profissional empregado, seja para o associado ou sócio, muito menos para o profissional autônomo.

Por fim, em relação à questão de gênero, constatou-se a feminização da advocacia, tanto em âmbito federal, quanto em nível estadual. Apesar disso, não foi apontado ou identificado excesso de labor para a advogada em razão da dupla jornada pelo contrário, porém, a maioria dos entrevistados entenderam que o trabalho em *home office* é mais benéfico para o advogado em relação à advogada.

Apesar de a maioria dos entrevistados terem respondido que realizaram atividades profissionais juntamente com as atividades domésticas, não foi possível verificar uma sobrecarga laboral das advogadas, pelo contrário, a maioria dos advogados(as) responderam que preferem trabalhar em *home office*.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Vitor. **Taxa de informalidade no mercado de trabalho sobe para 40%**. Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-07/taxa-de-informalidade-no-mercado-de-trabalho-sobe-para-40-diz-ibge> acesso em: 07/11/2021

ABET; AMORJ; CUT-SP; CUT-RJ. **Relatório da Pesquisa "Percepção dos/as trabalhadores/as sobre teletrabalho no contexto da pandemia da COVID-19"**. 8 de julho de 2021. Disponível em: http://abettrabalho.org.br/?p=11256&preview_id=11256&preview_nonce=9ac808b2b3&preview=true acesso em: 09/09/2021

ALVES, Amauri Cesar. FARIAS, Michelle Cristina. **REFORMA TRABALHISTA E DIREITO DAS MULHERES: VULNERABILIDADE E DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO E NO CONTRATO DE TRABALHO**. RJLB, ano 6 (2020), n.º 04. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/4/2020_04_0177_0216.pdf. acesso em 22/02/2022

AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. **O FUTURO DO TRABALHO: Entre Novidades e Permanências**. Textos para Discussão-TD63. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, julho 2021.

AMPUJA, Marko. **A sociedade em rede, o cosmopolitismo e o “sublime digital”: reflexões sobre como a História tem sido esquecida na Teoria Social contemporânea**. Tradução Daniel Resendes. **Parágrafo**, jan/jun 2015, v. 1, n. 3, p. 55-68, 2015, ISSN: 2317-4919.

ANTUNES, R; BRAGA, R (Org.) **INFOPROLETÁRIOS: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 5. ed. rev e ampl. São Paulo: Boitempo, 1999.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. **O TRABALHO EM DOMICÍLIO NO BRASIL: legislação, doutrina e decisões judiciais recentes**. In: LEONE, Eugenia Troncoso; PRONI, Marcelo Weishaupt (org). **Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo**. Curitiba: CRV; Campinas, SP: Unicamp. IE, 2021.

BARROS. Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.

BENITES, Giovana Corrêa Novello. **Diferença de teletrabalho, trabalho remoto e home office**. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/diferenca-de-teletrabalho-trabalho-remoto-e-home-office/> acesso em: 22/01/2022

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: Táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de

Janeiro: Zahar, 1998.

BOUTANG, Yann Moulrier; CORSANI, Antonella. LAZZARATO, Maurizio (coord.) **Capitalismo cognitivo**: propriedade intelectual y creación colectiva. Madrid: Traficantes de Sueños, 2021.

BORGES, Lucas Joaquim. **Teletrabalho e home office não são a mesma coisa**. MIGALHAS, 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/346401/tele-trabalho-e-home-office-nao-sao-a-mesma-coisa> acesso em: 22/01/2022

BRASIL. Lei n.º 12.551/2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm acesso em: 22/01/2022

BRASIL. Lei n.º 13.467/2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm acesso em: 22/01/2022

BRASIL. Lei n.º 14.442/22. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm acesso em: 10/09/2022

BRAVERMAN. Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1981.

BRIDI, Maria Aparecida. A Pandemia da Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, 34 (100), 2020 disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/3MfRK5yDnzN9HsMzH5bCfqD/?lang=pt> acesso em: 20/01/2022

BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 34, p. 141-165, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/3MfRK5yDnzN9HsMzH5bCfqD/?lang=pt> acesso em: 11/11/2021

CARDOSO, Adalberto. PERES, Thiago Brandão. MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA EM MEIO A UMA PANDEMIA: NEOLIBERALISMO COMO PROJETO E MÁ-FÉ COMO MÉTODO. In: KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane; LEMOS, Patrícia. (Org.). **O TRABALHO PÓS-REFORMA TRABALHISTA** (2017). 1. ed. São Paulo: Cesit -Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021, v. 1, p. 283-320.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; SILVA, Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira da; DOMINGUES, Carlos Arthur Giannini. A advocacia em teletrabalho: um estudo sobre o impacto da pandemia da COVID-19 no exercício da advocacia no Estado do Rio de Janeiro. **Revista Jurídica TRABALHO E DESENVOLVIMENTO HUMANO**, Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. 26.02.2021. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/96> acesso em: 22/07/2022

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 9. ed, v.1. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

COMISSÃO EUROPEIA. **Teletrabalho**: no entender da comissão, o novo acordo constitui uma boa notícia para os trabalhadores e para as empresas. BRUXELAS, COMISSÃO EUROPEIA, 2002. Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_02_1057 acesso em: 22/01/2022

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (org) **Direitos Humanos e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2013.

CONSELHO FEDERAL DA OAB. **Institucional/ Quadro da Advocacia**. Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados> acesso em: 14/09/2022

COSTA Jr., VANDER LUIZ PEREIRA. **Os (as) jovens operários (as) da Advocacia**. Curitiba: CRV, 2017.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução de Mariana Echalat. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DECLATRA. **Quais as diferenças entre teletrabalho e home office**. DECLATRA, 2021. Disponível em: <https://www.declatra.adv.br/rascunho-automatico-teletrabalho-homeoffice-trabalhoremoto-tecnologiadainformacao-comunicacao-pandemia-regime-pre/> acesso em: 22/01/2022

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIEESE. **Ocupados em Home Office**. <https://www.dieese.org.br/outras-publicacoes/2020/homeOfficeBrasilRegioes.html> acesso em: 10/09/2020.

DURÃES, Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DUTRA, Renata Queiroz. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? **Sociedade e Estado**, v. 36, p. 945-966, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/b56QNc5Fq73NVbkjZSH3hjj/?lang=pt> acesso em: 11/11/2021

ESPANHA. **Lei 10/2021**. Disponível em: https://www.boe-es.translate.google.com/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472&x_tr_sl=es&x_tr_tl=pt&x_tr_hl=pt-BR&x_tr_pto=sc acesso em: 22/01/2022

ESTADÃO CONTEÚDO. **No Brasil, home office foi realidade para poucos**. 2022. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/no-brasil-home-office-foi-realidade-para-poucos/> acesso em: 27/01/2022

FRANÇA. **CODE DU TRAVAIL**. Disponível em :

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/> acesso em: 22/01/2022

GAIA, Fausto. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 1-75

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. atual. Ampl. São Paulo: Método, 2015.

GORAYEB, Daniela S.; FERREIRA, Adriana Nunes; FONSECA, Camila Veneo C.; FILLETI, Juliana de P.; CAJUEIRO, Juliana P. M. MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NO CONTEXTO DA CRISE ECONÔMICO-SANITÁRIA DE 2020: saída da força de trabalho e indisponibilidade. *In*: LEONE, Eugenia Troncoso; PRONI, Marcelo Weishaupt (org) **Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo**. Curitiba: CRV; Campinas, SP: Unicamp. IE, 2021.

GRAMSCI, Antônio. **Maquiavel, a Política e o Estado Moderno**. 3. ed. Tradução: Luiz Mário Gazzaneo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, São Paulo, vol. 22, n.º 1, jan-abr 2020. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/12188> acesso em: 07/07/2020

HARVEY, David. **Coronavírus e a Luta de Classes**. Cidade: Editora, 2020.

HARVEY, David. **PARA ENTENDER O CAPITAL**. Livro I. Tradução: Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

HARVEY, David. **A LOUCURA DA RAZÃO ECONÔMICA**. Marx e o capital no século XXI. Tradução: Artur Renzo. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

HARVEY, David. **17 CONTRADIÇÕES e o fim do capitalismo**. Tradução: Rogério Bettoni. São Paulo: Boitempo, 2016.

HARVEY, David. **A CONDIÇÃO PÓS-MODERNA**. Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural. Tradução: Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

HUWS, Ursula. **Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age**. Londres: Merlin, 2014.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Os Impactos da Reforma nas condições de trabalho. *In*: KREIN, José Dari. OLIVEIRA, Roberto Vêras de.; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

INSTITUTO DATASENADO. **Pesquisa DataSenado: Teletrabalho e Mercado de Trabalho**. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasetado/arquivos/pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho> acesso em: 15/04/2021

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber.** São Paulo: LTR, 2019, p. 65.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. MULHERES EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 E AS CONFIGURAÇÕES DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA. **RAE**, São Paulo, v. 60, n.º 6, nov-dez 2020, pgs. 388-399. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/?lang=pt> acesso em: 22/02/2022

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. TRABALHO DIGITAL E EMPREGO: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Cadernos CRH** (Online), v. 32, p. 325-341, 2019 Disponível em: <http://dx.doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30561> acesso em: 20/01/2022

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cad. Pagu**, jun 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/Yyqvmv4gkq449zL5p3CtH8J/abstract/?lang=pt> acesso em 15/02/2022

LUBISCO, Nídia Maria Lienert; VIEIRA, Sônia Chagas. **MANUAL DE ESTILO ACADÊMICO.** Trabalhos de Conclusão de Curso, Dissertações e Teses. 5. ed. rev. e ampl. Salvador: EDUFBA, 2013.

MACHADO, S.; BRIDI, Maria Aparecida. O teletrabalho no Brasil: a reforma Trabalhista de 2017 e o contexto na covid-19. In: KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane; LEMOS, Patricia. (Org.). **O TRABALHO PÓS-REFORMA TRABALHISTA** (2017). 1. ed. São Paulo: Cesit -Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021, v. 1, p. 187-218.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada.** 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho.** 13. ed. rev. ampl. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARX, Karl. **O Capital: mercadoria, valor e mais-valia.** São Paulo: Edições Le Books, 2017.

MELLO, Victor Habib Lantyer de. Teletrabalho e home office no contexto do coronavírus (covid-19). **JUS**, 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81903/teletrabalho-e-home-office-no-contexto-do-coronavirus-covid-19> acesso em: 22/01/2022
MIGLIORA, Luiz Guilherme. Existe diferença entre home office e teletrabalho? **VOCÊ S/A**, 2021. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/existe-diferenca-entre-home-office-e-teletrabalho/> acesso em: 22/01/2022

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica 17/2020**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qlu5h61T9U4VH-7lxcDmDfNEbXcUATUR-tUYamM_p7WLnzE0aaHw9q4Uc acesso em: 20/09/2020

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 46, n.º 76, p. 197-218, jul/dez 2007. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/111103/27351> acesso em: 11/06/2022

MÉSZÁROS, I. **Para além do capital: rumo a uma teoria da transição**. São Paulo: Boitempo, 2011.

MIGALHAS. Brasil tem um advogado para cada 190 habitantes. Há cerca de dez anos, era um para cada 321 cidadãos. **MIGALHAS**. 15/10/2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/312946/brasil-tem-um-advogado-para-cada-190-habitantes> acesso em: 12/12/2021

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. **Processo de Trabalho e Eficiência Produtiva**: Smith, Taylor e Lênin. São Paulo: EST. ECON., V. 39, n.º 3, julho-setembro 2009, p. 651-671.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NEVES, Rodrigo. **O perfil da advocacia do Brasil em 2021**. Agência Javali, 2021. Disponível em: <https://agenciajavali.com.br/o-perfil-da-advocacia-do-brasil-em-2021/> acesso em: 13/12/2021

OFFE, Claus. **CAPITALISMO DESORGANIZADO**. Transformações Contemporâneas do Trabalho e da Política. Tradução: Wanda Caldeira Brant. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1985.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office**. Universidade Federal de São Carlos: 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/10792> acesso em: 05/03/2021.

PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475> acesso em: 22/01/2022

QUEIROZ, Felipe. RESENHA. DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Editora Boitempo, 2016. Caderno CRH, Salvador, v. 31, n.º 82, p. 187-191, jan/abr. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792018000100012>.

QUIRINO, Raquel. Trabalho da Mulher nos últimos 40 anos. **Revista Tecnologia e Sociedade**. Vol. 8, núm. 15, julho-deciembre, 2012, pp. 90-102, Universidade Tecnológica do Paraná, Curitiba.

RIBEIRO, Igor. **Brasil Possui 1.755 Faculdades de Direito**. Portal Exame de Ordem. 08/05/2020. Disponível em: <https://portalexamedeordem.com.br/brasil-possui-1-755-faculdades-de-direito/#:~:text=Em%20levantamento%20feito%20pelo%20MEC,o%20mercado%20n%C3%A3o%20consegue%20absorver.> acesso em: 12/12/2021

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. SCIELO, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/TmT3ZyzYNFsd4qMPfvhy6cp/?lang=pt> acesso em: 22/01/2022

SANTOS, Rafa. Pela primeira vez na história, número de advogadas supera o de advogados. **CONJUR**, 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-abr-27/numero-advogadas-supera-advogados-vez-brasil> acesso em: 05/03/2022

SCHWAB, Klaus. **A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. 1. ed. São Paulo: Edipro Edições Profissionais Ltda., 2016.

SILVA, Homero Mateus da. **Comentários a reforma trabalhista**. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, José Maria da; SILVEIRA, Emerson Sena da. **Apresentação de Trabalhos Acadêmicos**. Normas e Técnicas. Petrópolis: Vozes, 2007.

SILVA, Larissa Priscila. Diferenças entre teletrabalho e home office e suas características. **JUS**, 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/94050/diferencas-entre-teletrabalho-e-home-office-e-suas-caracteristicas> acesso em: 22/01/2022

SILVEIRA, Daniel. G1. **Home Office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE**. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml> acesso em: 23/01/2022

SILVEIRA, Daniel. **Home office atinge 11% dos trabalhadores no Brasil diante da pandemia em 2020, aponta Ipea**. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/15/home-office-atinge-11percent-dos-trabalhadores-no-brasil-diante-da-pandemia-aponta-ipea.ghtml> acesso em: 27/01/2022

SOARES, Denis. **Home Office é tendência? Vamos aos números**. Disponível em: <https://trampo.blog.br/2020/09/15/home-office-e-tendencia-vamos-aos-numeros/> acesso em: 15/09/2020

STANDING, Guy. **A Revolt is Coming for Cloud Labor**. Disponível em: https://www.huffpost.com/entry/cloud-labor-revolt_b_8392452 acesso em: 20/10/2021

TAYLOR, Frederick Winslow, 1856-1915. **Princípios de Administração Científica**. Tradução: Arlindo Vieira Ramos. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

TOLEDO, Cecília. **MULHERES: O gênero nos une, a classe nos divide**. Marxismo e Opressão. 2. ed. São Paulo: Sunderman, 2008.

VAKALOULIS, Michel. Acumulação Flexível e regulação do capitalismo. Artigo originalmente publicado em **Actuel Marx**, 17, 1996. Tradução de Ruy Braga.

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido dos Advogados e Advogadas

Concordo em participar, como voluntário (a), do estudo que tem como pesquisadora responsável a mestrande ANNE FEITOSA DO NASCIMENTO, orientanda da Professora Doutora Ângela Borges no curso de mestrado em Políticas Sociais e Cidadania da Universidade Católica do Salvador. Tenho ciência de que o estudo objetiva realizar entrevistas com advogados e advogadas do Estado da Bahia, as quais serão objeto de análise em dissertação sobre o tema. Entendo que esse estudo possui a finalidade de pesquisa acadêmica, que os dados obtidos não serão divulgados, a não ser com prévia autorização, e que nesse caso será preservado o anonimato dos participantes, assegurando assim minha privacidade. Além disso, sei que não receberei nenhum pagamento por esta participação. Contatos da pesquisadora pelo email feitosa.feitosa@gmail.com e pelo telefone (71) 98546-6502.

APÊNDICE B – Roteiro das Entrevistas

Questionário de Pesquisa sobre o trabalho em home office dos advogados

Este questionário tem por objetivo identificar os reflexos do trabalho em home office para **ADVOGADOS E ADVOGADAS** que exerceram a profissão durante a pandemia do covid-19. Somente devem responder ao questionário quem trabalha ou trabalhou em home office.

IDENTIFICAÇÃO:

1. Identificação
2. Sexo
3. Idade – (20/35) (36/50) (51/70)
4. Estado Civil
5. Cor
6. Advogado(a) há quanto tempo?

COMPOSIÇÃO DA FAMÍLIA:

1. Tem filhos? Moram com você? Qual idade?
2. Outros familiares residem contigo?
3. Tem pessoas deficientes, enfermas ou idosas residindo contigo e que demandem cuidados?

ATIVIDADE PROFISSIONAL

1. Trabalhou durante a pandemia?
2. Em caso negativo da resposta 01, considera-se desempregado?
3. Em caso positivo da resposta 01, onde trabalha?
4. Qual o seu vínculo: assalariado, autônomo, sócio?
5. Trabalha por meio de plataformas eletrônicas?
6. Tem mais de um trabalho? Em caso positivo, qual o seu outro trabalho?

CONDIÇÕES DE TRABALHO E REPERCUSSÕES SOBRE A SAÚDE E AS REMUNERAÇÕES

1. De zero a dez qual é a pontuação para o estresse ao desempenhar o seu trabalho em casa. Zero é pouco estresse e 10 é muito estresse.
2. Você prefere trabalhar em home office ou no ambiente da empresa?
3. A empresa arcou com o pagamento dos instrumentos de trabalho para que você desenvolvesse o trabalho em home office?
4. Houve algum acréscimo na sua remuneração em virtude do trabalho prestado na sua residência?
5. A sua remuneração continuou a mesma?, sendo paga pontualmente e mensalmente?
6. Existiu controle de jornada? Recebeu pelas horas extras realizadas?

7. Quanto à ergonomia, a empresa orientou com relação aos cuidados que deveriam ser tomados para que fossem evitados acidentes de trabalho ou o desencadeamento de doenças relacionadas à forma como o trabalho vem sendo desenvolvido?

CONDIÇÕES DE TRABALHO E REPERCUSSÕES SOBRE A SAÚDE E AS REMUNERAÇÕES DOS ADVOGADOS AUTÔNOMOS

1. De zero a dez qual é a pontuação para o estresse ao desempenhar o seu trabalho em casa. Zero é pouco estresse e 10 é muito estresse.
2. Você prefere trabalhar em home office, em escritório ou em salas disponibilizadas nos Tribunais?
3. Houve algum acréscimo na sua remuneração em virtude do trabalho prestado na sua residência?
4. A sua remuneração continuou a mesma durante a pandemia?
5. Quanto à ergonomia, você toma os devidos cuidados para evitar doenças ocupacionais e acidentes?

OPINIÕES E AVALIAÇÃO DO HOME OFFICE E SEUS IMPACTOS NA VIDA FAMILIAR E PESSOAL E SOBRE A PERCEPÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO.

1. Na sua visão, o trabalho em home office melhorou a sua performance no trabalho desenvolvido? Por que?
2. Durante o período da pandemia você desenvolveu também atividades domésticas?
3. O trabalho em home office permitiu mais tempo de lazer e diversão na família?
4. O trabalho em home office permitiu que você cuidasse mais da saúde, das atividades extras que antes não fazia e do seu corpo?
5. O seu relacionamento e a convivência com a família foram melhoradas com o trabalho em home office?
6. Na sua concepção, o trabalho em home office é mais benéfico para as mulheres ou para os homens que trabalham na mesma posição (empregados, autônomos)?

QUAL A MELHOR FORMA DE TRABALHAR:

1. Em home office - Home office e Presencial – Presencial?
2. Antes da pandemia trabalhava em home office? (Em caso positivo, integralmente, parcialmente?) (Continua trabalhando em home office?)

UTILIZAÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS, PROCESSOS ELETRÔNICOS E SERVIÇOS DO JUDICIÁRIO

1. Em qual tipo de justiça você advoga?
2. As plataformas e sistemas dos tribunais facilitaram o trabalho em home office durante a pandemia?

3. Os processos puderam ser diligenciados e movimentados a contento no trabalho em home office?
4. Foi possível falar com magistrados, assessores e servidores para diligenciamento dos processos?
5. Qual foi a maior dificuldade enfrentada no trabalho em home office diante dos Tribunais que você advoga?
6. Qual foi o maior benefício em advogar em home office durante a pandemia?