

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG - Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove - São Paulo

Representante Discente - FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF - Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP - São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM- Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG - Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB - Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM - Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor - Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec - Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC - Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali - Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC - Minas Gerais)

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-166-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 02 a 08 de dezembro de 2020, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema “Direito, Pandemia e Transformação Digital: novos tempos, novos desafios?”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III" pudemos testemunhar relevante espaço voltado a disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Diante de um ano pandêmico, foram apresentados inicialmente os artigos “Pandemia do coronavírus e as medidas adotadas no mundo do trabalho pelo estado: a Lei 14.020/2020 e a suspensão temporária dos contratos de trabalho”; “O pedido de alvará para a liberação do FGTS em procedimento de jurisdição voluntária trabalhista. calamidade pública pela COVID-19”; “Pandemia, responsabilidade civil e direito à saúde do trabalhador de plataformas digitais: uma reflexão a partir da concepção de irresponsabilidade organizada na Teoria da Sociedade do Risco”; “Atividades essenciais no contexto da pandemia da COVID-19 e a centralidade do trabalho digno” e “A necessidade da proteção jurídica aos trabalhadores por aplicativos durante a pandemia da COVID-19”.

Em seguida vislumbramos os seguintes estudos: “Teletrabalho - desafios e benefícios futuros”; “O trabalho análogo ao escravo na cadeia produtiva regional do açaí: uma análise acerca das relações e das condições de trabalho na cadeia de valor”; “A discriminação racial e as dificuldades de acesso ao teletrabalho durante a pandemia por parte das pessoas negras no Brasil”; “Escravidão contemporânea e o trabalho intermediado pelas plataformas digitais: uma aproximação possível?” e “Terceirização: responsabilidade subsidiária da administração pública e o entendimento dos tribunais superiores, após a reforma trabalhista”.

Foram apresentados ainda os artigos “O mercado de trabalho para refugiados, migrantes e trabalhador fronteiro: direitos fundamentais, dignidade e segurança jurídica social”; “O

longo caminho para o reconhecimento até a rápida degradação dos direitos fundamentais dos trabalhadores sob a inspiração da Lei 13.467/2017”; “A hegemonia do discurso neoliberal no Supremo Tribunal Federal quanto à constitucionalidade da terceirização da atividade-fim”.

Ainda foram abordados os temas “Análise jurimétrica das decisões sobre a (não) abusividade de greves pelo tribunal regional do trabalho da 4ª região”; “A evolução dos direitos trabalhistas nas constituições do Brasil – breve análise”; “Normas internacionais do trabalho e terceirização das relações de trabalho”; “Exame toxicológico e de consumo de álcool exigido do motorista profissional e suas implicações quanto ao direito à intimidade e o direito da coletividade: uma análise interdisciplinar” e “Possibilidade do pagamento de custas processuais pelo beneficiário da justiça gratuita após a Lei 13.467/2017”.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A DISCRIMINAÇÃO RACIAL E AS DIFICULDADES DE ACESSO AO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA POR PARTE DAS PESSOAS NEGRAS NO BRASIL

THE RACIAL DISCRIMINATION AND THE DIFFICULTIES TO ACCESS TELEWORK DURING THE PANDEMIC BY PEOPLE OF COLOR IN BRAZIL

Henrique Posser Martins ¹
Wiliam Peres Chaves ²

Resumo

O teletrabalho se apresenta como uma alternativa durante a pandemia. Entretanto, nem todas as ocupações podem migrar para essa modalidade, conforme estudos realizados. Diante desse quadro, questiona-se a discriminação racial impacta no acesso ao teletrabalho por parte das pessoas negras no Brasil? Para alcançar uma resposta a esse questionamento foi utilizado o método de abordagem dedutivo em combinação com as técnicas de pesquisa documental e bibliográfica. Concluiu-se que a discriminação racial impacta no potencial de teletrabalho, ao impedir que pessoas negras acessem postos de trabalho com maior potencial de teletrabalho, havendo uma violação do direito social ao trabalho.

Palavras-chave: Discriminação racial, Teletrabalho, Pandemia, Direito social ao trabalho, Direito do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The telework presents itself as an alternative during the pandemic. However, not all occupations can migrate to this modality, according to accomplished studies. In this case, the racial discrimination impacts in the access to telework by people of color in Brazil? To reach an answer to this question was used a method deductive in combination with documental and bibliographic research techniques. It was concluded that the racial discrimination impacts in the potential of telework by preventing people of color to accesses jobs with bigger potential of telework, existing a violation to social right to work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Racial discrimination, Telework, Pandemic, Social right to work, Labour law

¹ Mestrando em Direito UFPel. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

² Mestrando em Direito UFPel, Auditor-Fiscal do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia mundial ocasionada pelo vírus COVID-19 trouxe inúmeras mudanças socioeconômicas, principalmente no mundo do trabalho, já que uma das medidas sanitárias de prevenção ao vírus é o distanciamento social, isto é, o estabelecimento de limites de distância entre indivíduos, inclusive ao proibir aglomerações. Convencionalmente o trabalho é realizado na sede da empresa em conjunto com outros/as trabalhadores/as, resultando em aglomerações. Porém, uma maneira de contornar essa situação se dá através da adoção do regime de teletrabalho, visto que pode ser exercido longe da empresa, em razão da utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), inclusive em casa (*home office*).

Assim, o teletrabalho se apresenta como uma maneira de manutenção dos postos de trabalho, porquanto permite a realização das atividades desde o domicílio do/a trabalhador/a, já que – de maneira geral – as empresas não estavam preparadas para adequar o local de trabalho às medidas sanitárias necessárias ao enfrentamento de uma pandemia mundial nesta dimensão. Diante dessa possibilidade, realizaram-se estudos sobre o potencial do teletrabalho na pandemia, propostas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), com base na metodologia apresentada por Jonathan I. Dingel e Brent Neiman (OIT, 2020; IPEA, 2020; DINGEL, NEIMAN, 2020).

Diante desse quadro, questiona-se: a discriminação racial impacta no acesso ao teletrabalho por parte das pessoas negras no Brasil? Para atingir uma resposta a esse questionamento buscar-se-á: i) explorar o contexto histórico de surgimento do teletrabalho e sua relação com o modo de produção capitalista; ii) descrever os resultados e discussões das pesquisas sobre o potencial do teletrabalho na pandemia; iii) por fim, explorar os estudos sobre discriminação racial. A metodologia de abordagem empregada para extrair conclusões da pesquisa será a dedutiva, porquanto permite partir da premissa geral (potencial do teletrabalho na pandemia) a fim de chegar a premissa particular que é o recorte racial na análise do potencial de teletrabalho na pandemia. Quanto as técnicas de pesquisa serão utilizadas a documental e a bibliográfica.

Tal pesquisa é importante para o cenário científico jurídico brasileiro em razão da sua atualidade, porque o teletrabalho foi regulamentado por intermédio da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), sendo uma figura recente no ordenamento jurídico trabalhista (ainda que já houvessem regulamentações administrativas ou jurisprudência sobre o tema), e por que igualmente a pandemia ainda se faz presente na vida cotidiana. Ademais, há uma relevância social presente no artigo, porquanto constituem objetivos da República brasileira a construção

de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todas as pessoas, sem qualquer forma de discriminação. No tocante à originalidade deste estudo foram pesquisados os termos “teletrabalho” e “discriminação racial” nas plataformas *Google Acadêmico*, *SciELO* e portal de Periódicos da CAPES, não sendo encontrado algum resultado que se relacionasse com a pesquisa.

Isto posto, será apresentado o tema do teletrabalho no Brasil e sua origem histórica, assim como a sua relação com a organização do trabalho flexível.

2 O TELETRABALHO: ORIGEM E SUA RELAÇÃO COM A ERA DA ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL

O trabalho ocupa papel central na vida das pessoas, tratando-se de uma característica que nos diferencia das outras espécies de seres vivos, posto que ao modificar a natureza o ser humano conseguiu criar ferramentas que serviram para aprimorar a caça, auxiliar no desenvolvimento da agricultura, dentre outros. Considerando o modo de produção capitalista, o trabalho exerce um duplo papel, que permite que modifiquemos a natureza para transformá-la em mercadoria. Ao mesmo tempo que a força de trabalho é entendida como uma mercadoria passível de atribuição de valores, destaca Marx (2017, p. 119-122) que:

[...] a mercadoria apareceu-nos como um duplo [Zwieschlächtiges] de valor de uso e valor de troca. Mais tarde, mostrou-se que também o trabalho, quando se expressa no valor, já não possui os mesmos traços que lhe cabem como produtor de valores de uso. Essa natureza dupla do trabalho contido na mercadoria foi criticamente demonstrada pela primeira vez por mim [...] o mesmo ocorre aqui com o trabalho humano. Ele é dispêndio da força de trabalho simples que, em média, toda pessoa comum, sem qualquer desenvolvimento especial, possui em seu organismo corpóreo [...] Mesmo que uma mercadoria seja o produto do trabalho mais complexo, seu valor a equipara ao produto do trabalho mais simples e, desse modo, representa ele próprio uma quantidade determinada de trabalho simples.

No modo de produção capitalista as máquinas ocupam papel importante no trabalho exercido pelo homem - como mercadoria a ser produzida - e como auxílio na produção de mercadoria. O progresso tecnológico guarda relação com a mudança das relações sociais, alterando a dimensão ontológica do trabalho.

As relações sociais estão intimamente ligadas às forças produtivas. Adquirindo novas forças produtivas, os homens transformam o seu modo de produção e, ao transformá-lo, alterando a maneira de ganhar a sua vida, eles transformam todas as suas relações sociais. O moinho movido pelo braço humano nos dá a sociedade com o suserano; o moinho a vapor dá-nos a sociedade com o capitalista industrial. (MARX, 1985, p. 106).

Ainda, a máquina está intimamente ligada à divisão do trabalho.

Não temos necessidade de lembrar que os grandes progressos da divisão do trabalho começaram na Inglaterra após a invenção das máquinas. [...] Graças a esta [máquina], o fiandeiro pode morar na Inglaterra enquanto o tecelão vive nas Índias Orientais. [...] Com as máquinas e o vapor, a divisão do trabalho adquiriu dimensões tais que a grande indústria, desvinculada do solo nacional, depende apenas do mercado universal, das trocas internacionais, de uma divisão do trabalho internacional. (MARX, 1985, p. 130-131)

Desta maneira, ao longo do modo de produção capitalista houve maneiras de organizar o trabalho. Por exemplo, durante a Segunda Revolução Industrial, diante da necessidade de aumento da produção e diminuição de custos, surge como reflexo o desenvolvimento do taylorismo/fordismo - organização de trabalho que primava pelo controle do tempo de trabalho (em menor tempo e grande quantidade), pela fragmentação do trabalho, pela existência de um grande número de operários na mesma empresa (prevalência da coletividade) - e tal processo de trabalho predominou até as décadas de 60 e 70 (ANTUNES, 2015).

O desenvolvimento e hegemonia do taylorismo/fordismo faz parte do período industrial capitalista. Tal hegemonia perde força diante da crise do petróleo de 1973 e a reestruturação produtiva daí advinda. A partir da crise referida produções bibliográficas defendem o esgotamento da modernidade e a inauguração de um período de pós-modernidade (pós-industrial); por outro lado, há aqueles que rejeitem essa ideia, mas que reconhecem significativas mudanças na sociedade. Algumas considerações são comuns, como o protagonismo das TICs, a fragmentação - do tempo e espaço - ocasionada pela facilidade das ferramentas tecnológicas, instabilidade e flexibilização, novos atores na organização do trabalho surgem, o teletrabalho, a terceirização, a informalidade (OLIVEIRA, 2015, p. 39-45).

Autores como Domenico de Masi (2014) definem a sociedade pós-industrial (pós-moderna) pela via negativa, ou seja, em oposição à sociedade industrial (taylorista/fordista). Que não se apoia mais em um ente centralizado (grandes fábricas, por exemplo), mas sim em pequenos setores interligados por uma rede de indústrias, serviços, informações, ciência, etc. Ainda sobre a sociedade pós-industrial, o recém mencionado autor apresenta o termo “telepólis”, onde há uma invasão do ambiente domiciliar pelos novos instrumentos de comunicação. A introdução desses aparelhos ao âmbito doméstico influencia no cotidiano, o cinema passa a perder importância, em razão do videocassete; de tal modo que o tempo de trabalho e tempo de repouso se confundem, pois: a audiência e o consumo de informação passam a ser uma nova mercadoria (DE MASI, 2014).

É nesse estado das coisas, que por volta das décadas de 70 e 80 empresas da Inglaterra e dos Estados Unidos da América (EUA) passam a realizar pequenos experimentos com TICs deixando seus trabalhadores realizarem seu trabalho fora da sede da empresa, podendo ser em casa ou em trânsito (OLIVEIRA, 2015). Isto posto, são diversas as definições sobre teletrabalho, desde aquelas que o veem como a atividade realizada a distância com uso da tecnologia da informação, mas também há definições alargadas que dispensam o uso de TICs (OLIVEIRA, 2015).

Ainda, apresenta-se como uma maneira de garantir e aumentar as possibilidades de empregos. Dada as suas vantagens:

[...] trata-se de meio de luta contra o desemprego, à medida em que novos postos de trabalho podem ser abertos [...] enseja a redução, e em alguns casos, a eliminação do tempo de deslocamento dos trabalhadores de suas residências aos respectivos locais de trabalho [...] possibilita a ampliação dos níveis de relacionamento do trabalhador com sua família [...] há benefícios em termos de autonomia, condições físicas, relações familiares, boa vizinhança, acesso ao trabalho (sobretudo aos deficientes físicos, anciãos, donas de casa) (OLIVEIRA, 2015, p. 70-71)

Em que pese as vantagens e sua origem remontar à década de 70, sua regulamentação no Brasil somente ocorreu – no principal documento jurídicolabourista, a CLT – em 2017, através da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), quando o legislador inseriu o regime de teletrabalho pelo art. 75-B: “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” (BRASIL, 2017).

A Lei 13.467/2017 não estabelece a responsabilidade do empregador sobre a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos necessários para a realização das atividades; igualmente transfere ao empregado a responsabilidade em tomar as precauções necessárias na matéria de higiene e saúde do trabalho, bastando ao empregador instruí-lo de maneira ostensiva e expressiva. Por último, o art. 62, III entende que não há necessidade de controle de jornada do teletrabalhador. Esse movimento legislativo denota o caráter flexibilizatório dos direitos trabalhistas em relação à regulamentação brasileira do teletrabalho.

Tal modalidade reúne características flexíveis, por exemplo: transferência de custos com infraestrutura para o empregado, realização do trabalho a qualquer lugar e flexibilização do horário da jornada. Em tempos de pandemia mundial e distanciamento social é necessário a mudança da modalidade presencial para a de teletrabalho, como medida sanitária, assim como para garantir postos de emprego (OIT, 2020), embora cumpra ressaltar que nem todas as ocupações podem ser realizadas telepresencialmente. Momento em que pesquisadores como Jonathan I. Dingel e Brent Neiman (2020) estabeleceram uma metodologia classificatória do

potencial de teletrabalho em sua modalidade *home office*, sendo tal metodologia utilizada pelo IPEA no Brasil e pela OIT em nível internacional.

3 O POTENCIAL DO TELETRABALHO NA PANDEMIA: UM CENÁRIO NACIONAL E INTERNACIONAL

Para avaliar o impacto do distanciamento social, algumas questões surgiram: por exemplo, quantos trabalhos podem ser realizados em casa e qual a porcentagem do total de salário é paga a essas atividades? Essas são as perguntas que deram o pontapé inicial para a pesquisa estadunidense que serviu como base às outras pesquisas aqui apresentadas. Para atingir esses objetivos, a metodologia empregada foi a seguinte.

A base de dados parte da classificação das ocupações estadunidense Occupational Information Network (O*NET)¹, programa do departamento de trabalho dos EUA, sendo a principal fonte de dados sobre o cenário ocupacional e da força de trabalho nos EUA ao descrever 974 ocupações, sendo revisada periodicamente. A descrição das ocupações é baseada em questionários criados especificamente para as profissões, por exemplo, para advogados há questionamentos, como: negociação de acordos em disputas civis, sendo que haverá uma opção graduada em frequência (uma vez por ano ou menos até de hora em hora) e de importância (não importante até extremamente importante), também analistas e estudiosos da área também contribuem (O*NET, 2017).

Assim, a pesquisa levantou os fatores físicos e sociais do trabalho (p. ex., relações interpessoais, condições físicas do trabalho, características estruturais, etc.), assim como questões gerais acerca do trabalho (processos mentais, interações com outras pessoas, etc.). A título de exemplo, vislumbra-se o tema relacionado aos fatores físicos e sociais: se a média dos respondentes marcarem verdadeiro para alguma das questões abaixo, então o trabalho não é possível de ser realizado em casa.

Average respondent says they use email less than once per month (Q4); Average respondent says they deal with violent people at least once a week (Q14); Majority of respondents say they work outdoors every day (Q17 & Q18); Average respondent says they are exposed to diseases or infection at least once a week (Q29); Average respondent says they are exposed to minor burns, cuts, bites, or stings at least once a week (Q33); Average respondent says they spent majority of time walking or running (Q37); Average

1 Rede de Informações Ocupacionais (tradução nossa).

respondent says they spent majority of time wearing common or specialized protective or safety equipment (Q43 & Q44) (DINGEL; NEIMAN, 2020)²

Destaca-se que para checar a sensibilidade do algoritmo, os autores americanos verificaram manualmente algumas ocupações. Como resultado da pesquisa obtiveram que 37 por cento dos empregos dos EUA possivelmente podem ser realizados em casa, em que pese menos de ¼ dos trabalhos sejam realizados nessa modalidade (integralmente ou parcialmente) (DINGEL; NEIMAN, 2020).

There is significant variation across occupations. Managers, educators, and those working in computers, finance, and law are largely able to work from home. Farm, construction, and production workers cannot. Workers in occupations that can be performed at home typically earn more. If we assume all occupations involve the same number of hours of work, the 37 percent of US jobs that can plausibly be performed at home account for 46 percent of all wages (DINGEL; NEIMAN, 2020).³

Cumprir grifar que para além dos critérios relacionados às circunstâncias físicas e sociais, há também a relação entre o que foi pago à determinada ocupação, havendo uma relação com a renda familiar média e os residentes da casa possuírem diploma de ensino superior, mas não está vinculada com possuir propriedade imóvel, ou residentes da casa serem brancos. Outros estudos relacionados a outros países adaptaram a metodologia exposta, como França, Argentina, Uruguai, Itália, Brasil, dentre outros. Ocorre que “the limitation of this methodology is that O*NET data are for the United States. This means this data can, at most, be used for economies whose work environment is close to that of the United States” (OIT, 2020)⁴.

Destaca-se que na pesquisa apresentada pela OIT, há menção ao cenário brasileiro:

One such survey for Brazil (XP Investments) estimates that 35% of workers are working from home [...] Brazil survey (Datafolha) reports that the percentage of workers who believe they can work from home fell from 46% on the 20th of March

2 Respondente médio disse que usa e-mail menos de uma vez por mês (Q4); Respondente médio disse que lida com pessoas violentas pelo menos uma vez por semana (Q4); A maioria dos respondentes disseram que trabalham ao ar livre todos os dias (Q17 & Q18); Respondente médio disse que é exposto a pequenas queimaduras, cortes, mordidas ou ferroadas pelo menos uma vez por semana (Q33); Respondente médio diz que gasta a maior parte do tempo andando ou correndo (Q37); Respondente médio diz que gasta a maior parte do tempo vestindo equipamentos de proteção ou segurança comuns ou especializados (Q43 & Q44) (tradução nossa).

3 Há uma significativa variação entre as ocupações. Gerentes, educadores, e aqueles que trabalham com computadores, finanças e direito são em grande parte capazes de para trabalhar em casa. Trabalhadores do campo, construção e produção não estão. Trabalhadores em ocupações que podem ser realizadas em casa tipicamente recebem mais. Se nós assumirmos que todas as ocupações envolvem o mesmo número de horas de trabalho, os 37 por cento dos trabalhos dos EUA que podem ser plausivelmente realizados em casa representam 46 por cento de todos salários (tradução nossa).

4 A limitação dessa metodologia é que os dados da O*NET são para os Estados Unidos. Isso significa que esses dados podem, pelo menos, ser utilizados às economias que possuem cenário de trabalho próximos aos dos Estados Unidos (tradução nossa).

(when the restrictions were beginning in Brazil) to 33% on the 3rd of April” (OIT, 2020)⁵.

Quanto às diferenças entre os resultados apresentados pelas pesquisas de cada país: “the difference between the estimates reflect to a small extent subjective differences between experts, but to a larger extent they reflect differences in the underlying social, economic and infrastructure conditions between groups of countries” (OIT, 2020)⁶.

Cumprir ressaltar que trabalhadores de escritório possuem maior possibilidade de trabalharem em casa nos países com renda maior do que em países mais pobres, por efeito de alguns fatores relativos ao meio, por exemplo, acesso à banda larga, situação domiciliar que permita trabalhar em casa, dentre outras questões. Há uma relação, portanto, com o desenvolvimento do país, como, a Guiné-Bissau em que 5% da população possui acesso à internet, ao contrário da Noruega onde o acesso chega ao patamar de 95%.

Uma ressalva feita pelo estudo da OIT é a de que o teletrabalho não é algo comum, sendo geralmente realizado de maneira esporádica, mas que o advento da pandemia fez com que crescesse a sua utilização e frequência de maneira exponencial. Porém algumas dificuldades surgiram na transição para essa modalidade de trabalho, em razão da estrutura da empresa não estar adaptada para o teletrabalho, como documentos que não são digitalizados, problemas com a segurança das informações, etc.

Partindo dessas constatações, o IPEA utilizou-se da Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares (COD), elaborada especificamente para pesquisas domiciliares no Brasil e que possui maior compatibilidade com Classificação Internacional Uniforme de Ocupações (CIUO), elaborada pela OIT.

A COD descreve e ordena as ocupações dentro de uma hierarquia que permite agregar as informações referentes à força de trabalho segundo as características que dizem respeito tanto às funções (tarefas e obrigações do trabalhador) quanto ao seu conteúdo (conhecimentos, habilidades e outros requisitos exigidos para o exercício da ocupação). (IPEA, 2020)

Ao trazer a metodologia empregada pelo citado artigo estadunidense, o IPEA reconheceu que o cenário brasileiro possui peculiaridades em relação a sua organização do

5 Uma dessas pesquisas para o Brasil (XP investimentos) estima que 35% dos trabalhadores estão trabalhando de casa [...] Pesquisa brasileira (Datafolha) aponta que a porcentagem de trabalhadores que acreditam que podem trabalhar de casa caiu de 46% em 20 de março (quando as restrições começaram no Brasil) para 33% em 3 de abril (tradução nossa).

6 A diferença entre as estimativas reflete – em pequena extensão – uma diferença subjetiva entre os especialistas, mas – em grande extensão – refletem uma diferença de condições de base social, econômica e de infraestrutura entre os grupos de países (tradução nossa).

trabalho. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD – Contínua), realizada no primeiro trimestre de 2020, foi a base para “identificar o percentual de indivíduos em ocupações viáveis de serem realizadas via teletrabalho” (IPEA, 2020, p. 4), em relação às respostas ao questionário da PNAD – Contínua.

Os resultados da pesquisa brasileira apontam que “O Brasil, pelas características de seu mercado de trabalho, possui, na média, um percentual de pessoas em potencial de teletrabalho de cerca de 22,7%, que corresponde a 20,8 milhões de pessoas” (IPEA, 2020, p. 4). E quanto ao potencial das ocupações, notou-se que os cargos de escritório (diretores, gerentes, profissionais intelectuais e das ciências) ocupam as primeiras posições do *ranking* e nas últimas posições constam ocupações braçais (operadores de instalações, trabalhos elementares, membros das forças armadas, dentre outros).

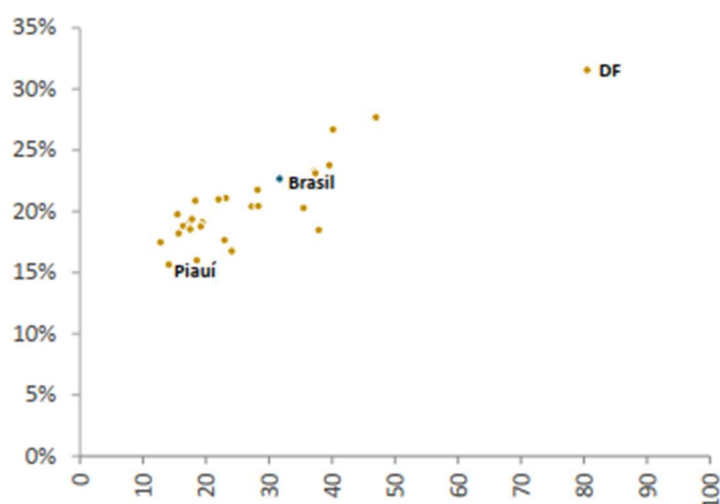
Figura 1 – Ocupações passíveis de teletrabalho (em %)

Grandes Grupos COD		
Código	Descrição	Ocupações passíveis de teletrabalho (%)
1	Diretores e gerentes	61%
2	Profissionais das ciências e intelectuais	65%
3	Técnicos e profissionais de nível médio	30%
4	Trabalhadores de apoio administrativo	41%
5	Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	12%
6	Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	0%
7	Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	8%
8	Operadores de instalações e máquinas e montadores	0%
9	Ocupações elementares	0%
0	Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	0%

Fonte: IPEA, 2020, p. 5

Além disso, a pesquisa corrobora os resultados da pesquisa estadunidense e da OIT que vê uma relação positiva entre renda *per capita* e percentual de teletrabalho, em razão da diferença entre o potencial de teletrabalho em estados com maior renda *per capita*, conforme tabela a seguir.

Figura 2 – Percentual de teletrabalho potencial pelo PIB *per capita* (em % e R\$ mil)



Fonte: IPEA, 2020, p. 6

Ainda, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizou a PNAD – COVID1 e destacou, dentre outros indicadores, aqueles referentes ao trabalho. Mostrou que 8,3 milhões de pessoas estavam trabalhando remotamente entre 23 e 29 de agosto, de 2020; enquanto o nível de instrução da maioria desses/as trabalhadores/as (31,1%) era de nível superior completo ou pós-graduação. Quanto à taxa de desocupação, foi registrada a taxa de 14,3% (na semana entre 03/05 a 09/05, a taxa era de 10,5%). Por fim, uma contribuição importante à presente pesquisa é a relação das pessoas que não procuraram trabalho por conta da pandemia ou por falta de trabalho na localidade, por cor ou raça, onde 13,5% das pessoas pretas ou pardas não procuraram e 8,2% das pessoas brancas deixaram de buscar trabalho (IBGE, 2020).

Isto posto, as pesquisas apresentadas são convincentes sobre a relação positiva entre o potencial de teletrabalho e a renda *per capita* da família ou da região, assim como a capacidade das ocupações de cargos de direção/gerência e de ensino de migrar para essa modalidade de trabalho. Entretanto, merece especial atenção a PNAD – COVID19 que apontou a maior proporção de pessoas que não procuraram trabalho por conta da pandemia ou por falta de trabalho na localidade entre pessoas não-brancas, um indicativo dos reflexos da discriminação racial em relação ao direito social ao trabalho.

4 A DISCRIMINAÇÃO RACIAL COMO IMPEDITIVO DO DIREITO SOCIAL AO TRABALHO

Não há definição explícita do direito social ao trabalho na Constituição brasileira, mas sim de uma leitura sistemática das normas constitucionais. Posto que, a República brasileira

tem como fundamento a defesa dos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), assim como a ordem econômica está pautada na valorização do trabalho (art. 170) e a ordem social tem como primado o trabalho (art. 193), enquanto o art. 6º prevê o rol de direitos sociais, dentre eles o trabalho (SILVA, 1999).

Tudo isso tem o sentido de reconhecer o *direito social ao trabalho*, como condição da efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também da República Federativa do Brasil (art. 1º, III). E aqui se entroncam o *direito individual* ao livre de qualquer trabalho, ofício ou profissão, com o direito social ao trabalho, que envolve o direito de acesso a uma profissão, à orientação e formação profissionais, à livre escolha do trabalho, assim como o direito à relação de emprego (art. 7º, I) e o seguro-desemprego, que visam, todos, entre outros, à melhoria das condições sociais dos trabalhadores. (SILVA, 1999, p. 293, grifos no original)

Isto posto, não basta reconhecer direitos trabalhistas e protegê-los, mas sim garantir o acesso ao mercado de trabalho, sendo que o trabalho deve ser digno a fim de salvaguardar o exercício da liberdade, da consciência de si e das relações da qual faz parte e exerce papel (DELGADO, 2015). Nesse cenário de admissão do/a trabalhador/a – sem a exclusão da discriminação racial durante o vínculo empregatício - haverá uma repercussão da discriminação racial na população negra e em toda sociedade, posto que um dos objetivos da sociedade brasileira é a construção de uma sociedade mais livre, justa e solidária, eliminando-se a discriminação de quaisquer formas (cfe. art. 3º, I e IV da CRFB/88), uma vez que

A dificuldade de acessar o mercado de trabalho e de se manter no cargo impede a pessoa de receber recursos que lhe assegure a subsistência própria e de sua família ou, conforme John Rawls, lhes confira “bens primários”, que são os “direitos, liberdades e oportunidades, assim como renda e riqueza e as bases sociais do autorrespeito” (PEREIRA, 2020, p. 60)

Antes de aprofundar o tema da discriminação, é necessário explicitar os conceitos de preconceito e racismo. De maneira geral entendemos o preconceito em sua dimensão de marca, i. e., aquela relacionada às características de um indivíduo (cor da pele, grossura dos lábios, formato do crânio, etc.), visto que prepondera no Brasil o preconceito de marca. Em outros países é mais comum o preconceito de origem, em que é considerada a ascendência do indivíduo de outro grupo étnico, este prevalecente nos EUA (PEREIRA, 2020, p. 35).

Entretanto, o preconceito racial não pode ser confundido com racismo, já que o preconceito está ligado a ideia sobre algo/alguém enquanto o racismo é

[...] uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes [...] Não se trata, portanto, de apenas um ato discriminatório ou mesmo de um conjunto de atos, mas de um processo em que condições de subalternidade e de privilégio que se distribuem entre grupos raciais se reproduzem nos âmbitos da política, da economia e das relações cotidianas (ALMEIDA, 2018, p. 25-27)

Em linhas gerais o racismo pode ser percebido pelo viés individualista, que vê o fenômeno do racismo partindo de um indivíduo ou de um grupo, possuindo um caráter psicologizante e cultural, excluindo o racismo nas estruturas sociais. O racismo individual prevê como resposta uma sanção civil – indenizatória – ou penal. Podemos vislumbrar sua abordagem através da tipificação da injúria racial no art. 140, § 3º Código Penal brasileiro ou no estabelecimento de que o racismo é crime inafiançável e imprescritível, de acordo com o art. 5º, XLII da CRFB/88 e previsto na Lei 7.716/89.

Por outro lado, percebe-se um ganho científico nos estudos raciais quando voltam-se às análises sobre as instituições⁷. Uma vez que as instituições⁸ conferem privilégios e desvantagens de acordo com a raça e se manifestam de maneira distinta de acordo com a formação social em que estão inseridas, desempenhando um papel de garantidoras da estabilidade social. Cumpre grifar que as instituições, através do estabelecimento de normas, regulamentos e padrões, dentre outras formas de normalização, irão condicionar os comportamentos dos indivíduos a fim de evitar conflitos sociais, porém não são imunes a esses conflitos, de modo que reproduzem-nos (ALMEIDA, 2018).

Assim, vê-se que o racismo não parte somente de indivíduos ou grupos, mas também de instituições, posto que estas são formadas por aqueles, e ao contrário da visão individualista. Essa forma de racismo irá reproduzir a dominação de uma raça sobre outras a fim de preservar a hegemonia do grupo racial que se mantém no poder. É importante ter em mente que essa manutenção da hegemonia abre espaços para conflitos, a fim de dar a aparência de que há um consenso sobre a sua existência. Alguns exemplos de instituições e racismo institucional, o legislativo e a diretoria de empresas, onde a composição é majoritariamente de homens brancos. Almeida (2018, p. 31) refere que:

Assim, o domínio de homens brancos em instituições públicas [...] depende, em primeiro lugar, da existência de regras e padrões que direta ou indiretamente dificultem a ascensão de negros e/ou mulheres, e, em segundo lugar, da inexistência de espaços em que se discuta a desigualdade racial e de gênero, naturalizando, assim, o domínio do grupo formado por homens brancos.

Para além da visão institucional há a noção de racismo estrutural, mais aprofundada e relacionada a teoria marxista, como decorrência da “própria estrutura social, ou seja, do modo

7 Neste sentido, ver: HAMILTON, Charles V.; TURE, Kwame. **Black Power**: politics of liberation in America. Nova York: Random House, 1967.

8 Sobre uma visão geral das instituições: “Uma instituição tem como objetivo definir um modo de regulamentação, manter um estado, fazê-lo durar e assegurar a sua transmissão” (BENTO, 2002, p. 158)

‘normal’ com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional” (ALMEIDA, 2018, p. 40). Portanto, o racismo faz parte de um arranjo político, jurídico e econômico, de tal modo que se manifesta de forma não intencional. Nesse sentido, autores decoloniais, como Quijano argumentam que a construção da modernidade se dá através da colonialidade e da construção do conceito de raça a fim de justificar epistemologicamente a acumulação primitiva do capital (COLAÇO, THAIS LUZIA; DAMÁZIO, 2012).

Cumpra grifar que racismo, preconceito e discriminação – que será abordada adiante – não ocorrem de maneira isolada e por vezes se confundem em uma situação. A fim de tornar evidente o que é discriminação racial e a sua contrariedade em relação ao direito social ao trabalho, necessário apresentar os seus elementos e os seus tipos, de acordo com a classificação proposta por Adilson José Moreira, na obra “O Que É Discriminação?” (2017). Igualmente o trabalho realizado por Pereira (2020) de transposição dessa categoria ao mundo justralista.

No cotidiano, ao ler manuais jurídicos e informações jornalísticas, vemos a compreensão direta da discriminação como um ato intencional de segregação que parte de uma pessoa ou grupo. Um exemplo: impedir a entrada de uma pessoa negra em determinado ambiente. Já a indireta estaria relacionada a produção de efeitos discriminatórios ainda que o ato não seja discriminatório em sua origem, por exemplo, falta de representação na força de trabalho. Uma maneira de verificar essa ocorrência é o estatuto estatístico, ainda que os tribunais brasileiros não o reconheçam como prova (MOREIRA, 2017).

Talvez a discrepância do número de empregados negros e brancos no banco mencionado no início deste livro não ocorra em função de discriminação institucional. Isso pode acontecer porque o acesso a esses postos aconteça pela indicação de outros funcionários, fator que tem um impacto negativo sobre negros porque a maioria dos funcionários são brancos de classe média, grupo que podem manter interações com negros, mas que convivem primordialmente com pessoas do mesmo grupo racial (MOREIRA, 2017, p. 105).

Há também a discriminação interseccional, onde há convergência de opressões, sexista e racista, tema desenvolvido e cunhado por feministas negras que explica a opressão da mulher branca em relação às mulheres não-brancas e homens não-brancos. Alargando esse escopo, a discriminação multidimensional também prevê as opressões relacionadas a sexualidade (PEREIRA, 2020). Tais abordagens – ainda que válidas – não serão aprofundadas em razão do objetivo desta pesquisa⁹.

9 Nesse sentido, ver. HOOKS, bell. **Teoria Feminista: da margem ao centro**. Tradução Rainer Patriota. São Paulo: Perspectiva, 2019;

A discriminação inconsciente tem origem nas teorias da psicologia e da psicanálise, em que as normas culturais operam de maneira central, por exemplo, associar a imagem da pessoa negra à pessoa preguiçosa. Já a intergeracional examina os reflexos da discriminação nas gerações futuras, nesse sentido: “Por exemplo, se a população negra brasileira é um dos principais grupos sociais que enfrenta dificuldades para adquirir patrimônio [...] os seus descendentes estarão privados do acesso aos recursos financeiros” (PEREIRA, 2020, p. 49).

Ponto importante para compreender o mundo trabalhista, em especial o acesso ao mercado de trabalho, a discriminação organizacional mostra que não basta a instituição de normas que coíbam a discriminação direta por parte da empresa. As pessoas agem não apenas de maneira consciente mas também inconsciente, repetindo culturas institucionais e buscando compartilhar espaços com pessoas do mesmo grupo social (PEREIRA, 2020). Um exemplo:

A intenção de maximizar as chances de permanecer e conseguir avançar na vida profissional requer então que uma pessoa homossexual mantenha sua orientação em segredo. Esse cálculo parece ser correto quando ele considera que qualidades valorizadas pela instituição estão sempre associadas a pessoas heterossexuais. (MOREIRA, 2017, p. 126)

A discriminação institucional também não conta com a intenção do agente, mas sim com a estratificação em instituições públicas ou privadas. Há quatro formas que podem coabitar em uma mesma situação de discriminação institucional: i) estrutural, relacionada ao processo histórico, econômico e jurídico da formação de uma sociedade que reflete na presença de um grupo social em uma instituição ou não; ii) procedimental, relacionada a reprodução da forma estrutural; iii) sistêmica, em que as relações entre as instituições formam um tecido discriminatório, onde práticas institucionais de uma determinada sociedade sustentam atos discriminatórios; por fim, a iv) ideológica, relacionada à propagação de ideias segregacionistas (PEREIRA, 2020; MOREIRA, 2017, p. 133-135).

Acerca da manifestação da discriminação institucional no mercado de trabalho.

Nenhuma empresa brasileira declara por escrito: “não aceitamos negros para o cargo de chefia”. No entanto, gerentes, chefes, encarregados, selecionadores de pessoal, utilizam, no dia-a-dia, essas regras informais, muitas vezes sem refletir e nem sempre com a intenção de discriminar, mas que acabam por reforçar a situação de desigualdade no Brasil. O fato é que, conscientemente ou não, o resultado dessas ações é o mesmo: reproduzir as desigualdades raciais (BENTO, 2002, p. 13).

Cumprido grifar que o mito da democracia racial contribui para a manutenção deste quadro, pois ao repetir essa tese justifica-se a noção de que as pessoas negras não são capazes de acessar determinados cargos ou posições dentro da sociedade. Visto que, se há uma igualdade material e formal na sociedade brasileira, ao se olhar para as empresas e repartições públicas e encontrar nos cargos de chefia pessoas brancas enquanto no setor de limpeza há

predomínio de pessoas negras, subentende-se que estas não possuem capacidade para atingir maior posição hierárquica em razão da igualdade de condições, já que vigora a democracia racial no Brasil.

Outras análises científicas sobre a desigualdade entre as raças se mostraram insuficientes ou equivocadas; por exemplo, a tese de que os/as negros/as encontram dificuldade para adentrar ao mercado de trabalho em razão do período da escravidão. Tal argumento é falho, porque não analisa a dominação por parte da pessoa branca, já que dados corroboram que as pessoas negras acessam o mercado de trabalho, porém com maior desigualdade salarial e sem acesso aos cargos de chefia e gerência (BENTO, 2002).

Nesta seção foi possível vislumbrar – ainda que de maneira incipiente - uma noção mais alargada de discriminação, preconceito e racismo. Para além do discurso reproduzido no ensino jurídico, a discriminação, preconceito e racismo estão além do plano individual e de pequenos grupos com a intenção de praticar determinados atos, mas sim compreendem as relações sociais que permeiam a vida em sociedade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Isto posto, verificou-se que a tecnologia exerceu papel central na adoção do teletrabalho pelas empresas de países como EUA e Inglaterra, por volta da década de 70, no contexto de necessidade de descentralização da produção, momento em que – em certa medida - o trabalho passa a fazer parte do ambiente doméstico.

Além disso, o teletrabalho é visto como uma maneira de lutar contra o desemprego, reduzir o tempo de deslocamento e consumo de combustíveis, garantir uma produtividade maior e uma relação mais saudável e presente com a família. Por outro lado, a desestruturação do espaço e do tempo tradicional, garantida pela possibilidade de trabalhar de qualquer lugar a qualquer hora, pode acarretar na sobrecarga do trabalhador caso não haja uma definição da jornada de trabalho e desrespeito ao direito à desconexão. Igualmente pode haver uma precarização das relações sociais, enfraquecendo laços entre os/as trabalhadores/as.

Em que pese a origem dessa modalidade de emprego remonte ao século passado, somente em 2017 o Estado brasileiro terá em seu diploma jurídico trabalhista a regulamentação e definição do teletrabalho. A Reforma Trabalhista reproduziu a noção de flexibilização do mundo do trabalho, onde algumas responsabilidades são repassadas ao trabalhador, inclusive sobre o estabelecimento da jornada de trabalho.

A pandemia do COVID-19 praticamente obrigou a sociedade a repensar a vida cotidiana, pois uma das medidas de prevenção é o distanciamento social. Momento em que o teletrabalho apresenta-se como uma maneira de contornar essa dificuldade, porquanto permite a realização de atividades laborais de qualquer local que não a sede da empresa, evitando-se o deslocamento, assim como a aglomeração de trabalhadores/as.

Todavia, há limitações materiais à utilização desse regime. Como visto, há relações entre a renda *per capita* da família ou do local (cidade, estado, país) e o potencial de teletrabalho; além disso, determinadas ocupações exigem de um/a trabalhador/a, atividades como transportar mercadorias, realizar a limpeza de um ambiente, garantir a segurança armada de determinado local, realizar manobras militares, etc., o que torna nulo ou muito pequeno o seu potencial de teletrabalho. No âmbito brasileiro, verificou-se que há uma maior taxa que pessoas não-brancas que não procuraram trabalho por conta da pandemia ou por falta de trabalho na localidade.

No Brasil identificou-se que os cargos de diretoria e gerência; profissionais da ciência e intelectuais; técnicos e profissionais de nível médio são as ocupações mais passíveis de teletrabalho, enquanto ocupações elementares, como operadores de instalações e máquinas e montadores e relacionadas à segurança e às forças armadas possuem chances nulas de serem realizadas pela modalidade de trabalho examinada nesta pesquisa. Ainda, em questão geográfica os estados com maior PIB *per capita*, como o Distrito Federal, possuem maior percentual de teletrabalho, ao contrário do Piauí que possui um PIB *per capita* baixo.

Destarte, optou-se por aprofundar o tema da discriminação racial – e de maneira breve apresentando o conceito de racismo e preconceito – e verificou-se que não o assunto não é resumido a um ato intencional de uma pessoa ou grupo a fim de obstaculizar o acesso de pessoas negras a determinados locais, postos de trabalho, etc.

Assim as noções de discriminação indireta, organizacional e institucional são válidas para analisar o impacto da discriminação racial no acesso ao teletrabalho. A discriminação indireta, por exemplo, demonstra que o racismo está presente nas consequências de determinado ato, que em um primeiro olhar não é racista, mas que assim produzem efeitos. Por exemplo, o recrutamento da força de trabalho com base nas indicações dos trabalhadores/as em uma instituição bancária, em que a maioria da força de trabalho é composta por pessoas brancas, estas dificilmente irão indicar pessoas não-brancas, por uma questão de convivência. Frisa-se que o trabalho bancário faz parte das ocupações passíveis de serem realizadas em teletrabalho.

A discriminação racial organizacional é encontrada no mundo profissional em razão de processos inconscientes que influenciam pessoas racializadas a agirem de determinada maneira,

tendo em vista que o contexto profissional não lhe garante que a sua identidade é merecedora de permanência ou de promoção no cargo que ocupa. Por outro lado, a discriminação institucional vê a organização da instituição privada ou pública como fator central no processo discriminatório, por exemplo, a presença – majoritária - de pessoas brancas nos postos de maior grau de hierarquia, ao passo que há predomínio de pessoas não-brancas nas ocupações elementares. De acordo com a pesquisa realizada pelo IPEA, as ocupações (elementares) que envolvem limpeza, manutenção, alimentação, etc. não apresentam chances de serem realizadas na modalidade do teletrabalho potencial de teletrabalho.

Conclui-se que a discriminação racial impacta no potencial de teletrabalho, posto que a discriminação não está vinculada a um ato individual ou de um grupo, mas sim a processos organizacionais e institucionais, que por sua vez estão estruturados em um sistema jurídico, político e econômico. Isto é, se há impeditivos, ainda que inconscientes, para pessoas negras (não-brancas) acessarem postos de trabalho de maior nível hierárquico e justamente esses postos é que garantem um potencial de teletrabalho, há uma violação ao direito social ao trabalho que deve ser enfrentado para além da visão imediata (individualista), mas sim devendo ser adotadas práticas antirracistas, como incentivar a ocupação de cargos de chefia e gerência por pessoas negras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O Que É Racismo Estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **Pactos narcísicos no racismo:** branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. São Paulo; s.n; 2002. 169 p.

COLAÇO, THAIS LUZIA; DAMÁZIO, E. DA S. P. (orgs). **Novas Perspectivas para a Antropologia Jurídica na América Latina:** o Direito e o Pensamento Decolonial. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2012.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DE MAIS, Domenico. **O Futuro do Trabalho:** fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Trad. Yadyr A. Figueiredo. 11ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2014.

DINGEL, J. I.; NEIMAN, B. **How many jobs can be done at home?** Journal of Public Economics, v. 189, n. June, 2020.

HAMILTON, Charles V.; TURE, Kwame. **Black Power:** politics of liberation in America. Nova York: Random House, 1967.

HOOKS, bell. **Teoria Feminista: da margem ao centro**. Tradução Rainer Patriota. São Paulo: Perspectiva, 2019;

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Trabalho: desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho**. 2020. Disponível: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em 12 set. 2020.

IPEA. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo**. Carta de Conjuntura IPEA, v. 47, n. 2, p. 1–10, 2020.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: o processo de produção do capital [1867] (trad. Rubens Enderle). 2 ed. São Paulo. Boitempo, 2017.

MARX, Karl. **A Miséria da Filosofia**. Trad. José Paulo Netto. São Paulo: Global, 1985.

MOREIRA, Adilson José. **O Que É Discriminação?** Belo Horizonte: Letramento: Casa do Direito: Justificando. 2017.

O*NET. **Data Collection Program: PDF Questionnaires**. 2017. Disponível em: <https://onet.rti.org/pdf/index.cfm>. Acesso em 12 set. 2020.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Working from Home: Estimating the worldwide potential**. May 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm. Acesso em: 15 set. 2020.

OLIVEIRA, Jane Gombar Azevedo. **Volatilidade do Mercado de Trabalho diante de Novos Cenários: teletrabalho, terceiro setor e ócio criativo**. Porto Alegre: Cidadela, 2005

PEREIRA, Alexandre Cardoso. **A Discriminação Racial nas Relações de Trabalho: pensar o direito brasileiro a partir das relações étnico-raciais**. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2020. ISBN: 978-85-9530-379-9.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 16ª. rev. e atual. Brasil: Malheiros Editores, 1999.