



B1

ISSN: 2595-1661

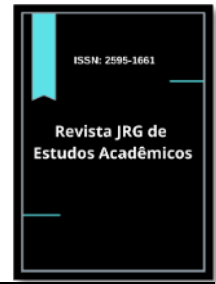
ARTIGO DE REVISÃO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](#)

Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>



Home office e mulheres: benefícios, desafios e direito à desconexão no ambiente de trabalho remoto

Home Office and Women: Benefits, Challenges, and the Right to Disconnect in the Remote Work Environment

DOI: 10.55892/jrg.v8i18.1960

ARK: 57118/JRG.v8i18.1960

Recebido: 03/03/2025 | Aceito: 15/03/2025 | Publicado *on-line*: 19/03/2025

Maria Luiza Ribeiro Nascimento¹

<https://orcid.org/0009-0007-2815-895X>

<http://lattes.cnpq.br/0656448507243644>

Centro Universitário Multivix, Campus Vitória/ES

E-mail: marialuizaribeiro.n@gmail.com

Daniela Maria Barbosa Lima²

<https://orcid.org/0009-0006-5892-6414>

<http://lattes.cnpq.br/2390587319058242>

Centro Universitário Multivix, Campus Vitória/ES

E-mail: danimblima@gmail.com

Cláudia Michelly Sales de Paiva Tonacio³

<https://orcid.org/0009-0001-3889-6020>

<http://lattes.cnpq.br/5583317329690076>

Centro Universitário Multivix, Campus Vitória/ES

E-mail: michellysalessh@gmail.com

Resumo

O teletrabalho, formalmente introduzido no ordenamento jurídico brasileiro pela Reforma Trabalhista de 2017, experimentou um crescimento exponencial em decorrência da pandemia de Covid-19, consolidando-se como uma modalidade amplamente adotada por diversas organizações. O presente estudo examina as vantagens e os desafios dessa estrutura laboral, com ênfase nos impactos específicos sobre as trabalhadoras, notadamente em relação à sobrecarga profissional e doméstica, bem como na efetividade do direito à desconexão. Fundamentado na legislação trabalhista nacional e em normativas internacionais, o artigo adota uma metodologia qualitativa, ancorada na análise legislativa e em dados empíricos extraídos de pesquisas recentes sobre a matéria. Os resultados indicam que, embora o teletrabalho amplie a autonomia funcional e reduza custos operacionais para empregadores, ele também agrava desigualdades de gênero, compromete a separação entre vida profissional e pessoal e dificulta a fiscalização das condições de labor. A pesquisa contribui para a reflexão sobre a necessidade de aprimoramento normativo e de mecanismos eficazes de proteção ao trabalhador, em especial no que

¹ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Multivix.

² Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Multivix

³ Graduada em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte -UFRN; Doutoranda e Mestre(a) em Direitos e Garantias Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória- FDV.

tange ao direito ao repouso e à limitação da jornada. A originalidade do estudo reside na articulação entre a normatividade vigente e os desafios práticos enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho remoto, destacando a necessidade de regulamentação mais precisa para assegurar direitos fundamentais.

Palavras-chave: teletrabalho; direito à desconexão; proteção trabalhista; trabalho da mulher; reforma trabalhista.

Abstract

Telework, formally incorporated into the Brazilian legal framework through the 2017 Labor Reform, has undergone exponential expansion as a consequence of the Covid-19 pandemic, consolidating itself as a widely adopted modality by various organizations. The present study examines the benefits and challenges arising from this work arrangement, with particular attention to the specific impacts on female workers, notably concerning professional and domestic overload, as well as the effectiveness of the right to disconnect. Grounded in national labor legislation and international norms, the study employs a qualitative and exploratory methodology, anchored in legislative analysis and empirical data derived from recent research on the subject. The findings indicate that, although telework enhances functional autonomy and reduces operational costs for employers, it also intensifies gender inequalities, undermines the separation between professional and personal life, and complicates the oversight of working conditions. The research contributes to a critical reflection on the necessity of normative improvements and the implementation of effective mechanisms for the protection of workers, particularly regarding the right to rest and the regulation of working hours. The originality of the study lies in its articulation between existing legal frameworks and the practical challenges faced by women in remote work environments, underscoring the need for more precise regulation to safeguard fundamental rights.

Keywords: telework; right to disconnect; labor protection; women's labor; labor reform.

1. Introdução

A evolução das relações laborais no Brasil tem sido acompanhada por alterações normativas importantes, especialmente no que se refere à incorporação do teletrabalho como modalidade formalmente reconhecida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Regulamentado pela Reforma Trabalhista de 2017, esse modelo passou a ser disciplinado pelos artigos 75-A a 75-E, conferindo aos empregadores maior liberdade para estruturar a prestação de serviços de forma remota, sem a necessidade de controle estrito da jornada, salvo previsão contratual em sentido contrário (Brasil, 1943). A adoção desse regime se intensificou exponencialmente com a pandemia de Covid-19, consolidando-se como alternativa definitiva para diversas empresas. Contudo, sua ampliação trouxe a lume desafios jurídicos e sociais, especialmente quanto à delimitação entre tempo de trabalho e tempo de repouso, à fiscalização da jornada e ao impacto desproporcional sobre as mulheres, que acumulam funções profissionais e domésticas.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região já reconheceu, em decisão da 2ª Turma, que a impossibilidade de aferição exata da jornada no regime remoto não exime o empregador da obrigação de remunerar eventuais horas extraordinárias, devendo ser garantida a proteção ao trabalhador contra jornadas exaustivas (Brasil, TRT-3, 2016). A doutrina trabalhista aponta que a subordinação jurídica no

teletrabalho assume novas características, tornando o controle das atividades menos evidente, mas não menos oneroso ao empregado, uma vez que os meios tecnológicos expandem as possibilidades de vigilância e exigências patronais sem delimitação clara de tempo (Delgado, 2018).

Além disso, os impactos dessa modalidade recaem de maneira mais severa sobre as mulheres. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) demonstram que a carga de trabalho doméstico e de cuidado ainda é majoritariamente feminina, o que torna a implementação do teletrabalho um fator de acirramento das desigualdades de gênero (IBGE, 2023). As dificuldades impostas por essa realidade demandam uma análise crítica sobre os limites do trabalho remoto e a necessidade de mecanismos normativos mais eficazes para a proteção dos direitos fundamentais dos empregados (Brasil, 2023).

Nesse contexto, apresenta-se o seguinte problema de pesquisa: De que modo a regulamentação atual do teletrabalho na legislação brasileira tem se mostrado eficaz na garantia dos direitos laborais, especialmente no que concerne ao direito à desconexão e à mitigação das desigualdades de gênero? Parte-se da hipótese de que, embora o teletrabalho proporcione vantagens como flexibilidade e redução de custos para os empregadores, ele também amplia a vulnerabilidade dos empregados, intensificando a dificuldade de controle sobre a jornada, exacerbando as desigualdades estruturais entre homens e mulheres e fragilizando o direito ao descanso. A ausência de regulamentação específica para o direito à desconexão no Brasil contrasta com experiências internacionais, como a legislação francesa, que já prevê medidas concretas para limitar a interferência do trabalho na esfera privada do empregado (Leite, 2024).

Diante desse cenário, o presente estudo analisou o conteúdo normativo e doutrinário, examinando a legislação trabalhista nacional, tratados internacionais de proteção ao trabalhador e dados estatísticos sobre o impacto do teletrabalho no Brasil. O estudo se estrutura nos seguintes pilares: a evolução legislativa do teletrabalho e os impactos da Reforma Trabalhista, a análise das repercussões dessa modalidade na rotina dos trabalhadores, com ênfase na disparidade de gênero, e a reflexão sobre a necessidade de regulamentação do direito à desconexão. Ao final, são apresentadas considerações sobre a pertinência de ajustes normativos que garantam maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores submetidos ao regime remoto.

2. Metodologia

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, fundamentando-se em uma análise legislativa sobre os impactos do trabalho remoto, com ênfase nos desafios específicos enfrentados pelas mulheres e na efetividade do direito à desconexão. A metodologia é estruturada a partir de uma análise legislativa, doutrinária, empírica e comparativa, com o objetivo de compreender os efeitos dessa modalidade de trabalho nas relações laborais e na proteção dos direitos dos trabalhadores.

Inicialmente, a análise legislativa examina a evolução da regulamentação do trabalho remoto na legislação trabalhista brasileira, com destaque para a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) e suas consequências na delimitação das jornadas de trabalho e na proteção dos direitos dos trabalhadores. Além disso, considera tratados internacionais e experiências legislativas estrangeiras, como a legislação francesa sobre o direito à desconexão (Lei El Khomri), para identificar parâmetros que possam ser aplicados no contexto brasileiro.

No campo doutrinário, a pesquisa fundamenta-se em textos sobre o trabalho remoto e o direito à desconexão, analisando como o regime de teletrabalho tem sido tratado pelos juristas e sua relação com os princípios constitucionais de proteção à saúde, dignidade da pessoa humana e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Essa análise é essencial para compreender os limites e lacunas da atual regulamentação e como o ordenamento jurídico brasileiro pode ser aperfeiçoado para garantir maior segurança jurídica e proteção aos trabalhadores.

A pesquisa também inclui uma análise baseada em dados estatísticos extraídos de pesquisas recentes, como a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Esses dados permitem avaliar os impactos do trabalho remoto na vida dos trabalhadores, com especial atenção às desigualdades de gênero. O estudo examina como o trabalho remoto tem intensificado a sobrecarga de responsabilidades profissionais e domésticas para as mulheres, aprofundando disparidades sociais e econômicas.

Por fim, o estudo realiza uma análise comparativa com legislações internacionais, como o modelo francês, para oferecer subsídios à formulação de propostas regulatórias para o contexto brasileiro. A comparação com sistemas jurídicos estrangeiros possibilita identificar soluções normativas eficazes para a proteção do direito ao descanso e a delimitação de jornadas de trabalho em regime remoto.

O método adotado é hipotético-dedutivo, partindo da hipótese de que o trabalho remoto, apesar de oferecer vantagens como maior flexibilidade e redução de custos para os empregadores, agrava a vulnerabilidade dos trabalhadores, especialmente das mulheres, devido à dificuldade de delimitação de horários e ao aumento das exigências profissionais. A pesquisa visa, portanto, analisar a necessidade de regulamentação específica para garantir o direito à desconexão e proteger os trabalhadores dos efeitos da hiperconectividade no ambiente de trabalho remoto.

3. Resultados e Discussão

Teletrabalho e a ilusão da flexibilidade: entre autonomia e sobrecarga feminina

Na Pandemia do Covid-19 o famoso “novo normal”, no ramo trabalhista, esbarrava sempre no trabalho remoto, visto que era a única modalidade de trabalho possível para a maioria dos trabalhadores, com exceção dos trabalhos essenciais (área da saúde e da educação). Entretanto, o que era uma necessidade passou a ser uma escolha das empresas, que observaram as vantagens do trabalho remoto, quais sejam: a produtividade e a redução dos custos. A maioria dos empreendimentos relatam que os ganhos eram maiores que os desafios.

Considerando uma pesquisa realizada durante o período de janeiro de 2017 a janeiro de 2018, composta por 4 integrantes, quais sejam, dois homens e duas mulheres, que trabalham na mesma empresa há mais de 10 anos, restou verificado que a empresa em questão implementou o teletrabalho em 2015, no qual apenas 9 (nove), de 40 (quarenta) funcionários, foram selecionados para trabalhar nessa modalidade. Com testes realizados pela empregadora, implementação de melhorias e com a reforma trabalhista em 2018, o número de empregados que aderiram ao *home office* subiu para 200 (duzentos) (Chiarretto; Cabral; Resende, 2018, p. 8-10).

Na mesma pesquisa, foi realizado o questionamento “acerca de hábitos saudáveis”: dois afirmaram que, com o *home office*, começaram a fazer atividade física; um informou que nada impactou; um relatou que continua sedentário. No

quesito deslocamento ao trabalho, pegar trânsitos, poluições visuais e sonoras, afirmaram, de maneira unânime: melhora no sono e mais tempo para dormir, posto que o tempo que gastavam no deslocamento passou a ser o período de descanso, o que, para os entrevistados, refletiu em uma maior disposição para trabalhar. Cabe ressaltar que essa foi a maior vantagem citada por trabalhar em casa. Destes entrevistados, os que residem com a família relataram um aumento considerável no tempo de qualidade com os familiares, ademais, esse foi o aumento mais perceptível (Chiaretto; Cabral; Resende, 2018, p. 8-10).

As vantagens como flexibilidade de horário; rotina não fixada; liberdade na realização do trabalho não são percebidas, posto que a empresa em questão controla a jornada de trabalho via ponto eletrônico. Ao mesmo tempo, os empregados observam o ponto eletrônico como algo positivo, visto que limita o tempo da vida pessoal e espaço de trabalho (Chiaretto; Cabral; Resende, 2018, p. 8-10).

Um outro estudo, agora mais recente, aponta que, em 2022, 77% (representando 96,7 milhões) dos trabalhadores do Brasil realizavam teletrabalho, seja ocasional ou habitual. As porcentagens individuais se encontram: 9,7% idade entre 25 a 39 anos; 8,7% mulheres; 6,8% homens; 11,0% brancos (as); 5,2% pretos (as); 4,8% pardos (as) e 1,2% adolescentes. (IBGE, 2023). A pesquisa revelou, ainda, que o rendimento médio dos trabalhadores que realizam teletrabalho é 2,4 vezes maior do que os que trabalham presencialmente (IBGE, 2023).

Apesar de homens e mulheres reconhecerem essas vantagens, as percepções sobre o teletrabalho revelam diferenças de gênero. Enquanto ambos os grupos valorizam a flexibilidade, as mulheres tendem a ressaltar o impacto positivo sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal de forma mais acentuada. A qualidade de vida dos teletrabalhadores revela que a autonomia e a flexibilidade de horários são percebidas como os principais aspectos positivos desta modalidade. A possibilidade de passar mais tempo com a família e a redução do estresse associado ao deslocamento são vantagens que contribuem para uma melhor qualidade de vida (Filardi; Castro e Zanini, 2020).

Para o empregador, a principal vantagem é a redução de custos; aumento da produtividade; horários flexíveis de trabalho; evolução tecnológica da empresa, entre outros. Na mesma pesquisa de 2018, foram realizadas perguntas acerca das desvantagens do *home office*, o elemento mais citado, dentre os empregados, foi o isolamento. A comunicação entre os funcionários *home office* com a empresa ocorre através de mensagens instantâneas ou e-mails. Um dos entrevistados considera que a ausência do contato pessoal gera uma lentidão no repasse de informações, ademais, não acha que tal método é suficiente para sustentar a ausência do contato. Por outro lado, os outros funcionários apresentaram a ideia de vídeoconferência, entretanto, a empresa irá adotar esse método apenas na próxima fase piloto do projeto (Rabelo, 2020).

Acerca da ascensão profissional, três dos entrevistados não se viram prejudicados, visto que não estão em busca de promoção. O outro empregado afirmou que, caso a pessoa queira ascender na empresa, deve realizar o trabalho presencial, aspirando à visibilidade (Chiaretto; Cabral; Resende, 2018, p. 10-11).

Para as pessoas com baixa renda e escolaridade, que estão distantes dessa realidade, de acordo com uma pesquisa realizada em 2022, de 77% dos teletrabalhadores no Brasil, apenas 0,6% não tinham ensino fundamental completo; os que tinham fundamental completo, mas ensino médio incompleto era de 1,3%. Ademais, em sua maioria, as profissões que adotam o *home office* são as de advogados; economistas; arquitetos; etc (IBGE, 2023).

Por fim, apenas 9% dos entrevistados não tinham computador, mas acessavam a internet de casa (IBGE, 2023). Ainda dentro do recorte social, no estouro da Pandemia, onde a única maneira, para muitos, de trabalhar, era o home office, abrangeu 52% dos trabalhadores, sendo apenas 29% empregados da classe C e 26% da classe D. O home office, adotado única e exclusivamente na época da Pandemia, refletiu muitas desigualdades de gênero; classe; e cor da pele (C6Bank notícias, 2020).

Uma outra pesquisa, realizada em 2021, realizada em aproximadamente 60 países, informou que 38% das pessoas entrevistadas já sofreram da síndrome de Burnout e 32% que a saúde mental piorou consideravelmente em razão do trabalho à distância. A síndrome do Burnout é mais comum nos mais jovens, a famosa geração Z (nascidos entre 1995 e 2010). O trabalho remoto instaurou um aumento no Burnout e na piora da saúde mental. Ademais, 40% dos trabalhadores entrevistados afirmaram ter produzido mais no período anterior à Pandemia do Covid-19; 42% que trabalham do mesmo modo, mesmo a distância; 63% que estão trabalhando mais de 40 horas ou mais, semanalmente; 43% que, para concluir todas as demandas, teriam que continuar trabalhando mais de 40 horas semanais (CNN, 2022).

Por fim, em 2022, a Classificação Mundial de Saúde (OMS) anunciou que o Burnout foi incluído na nova Classificação Internacional de Doenças (CID-11), como síndrome ocupacional crônica ligada ao trabalho. O uso de celulares e outras tecnologias de comunicação facilitou a adaptação ao teletrabalho, oferecendo uma maior flexibilidade espaço-temporal (OMS, 2022).

No entanto, essa mesma “facilidade” também gerou uma nova preocupação: a sensação de estar constantemente disponível para o trabalho, o que pode levar ao estresse e à dificuldade em estabelecer limites entre vida pessoal e profissional (Filardi; Castro e Zanini, 2020). Ainda nesse sentido, a depender das condições, caso o trabalhador ultrapasse 8 (oito) horas diárias trabalhadas ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, pode ferir norma constitucional, prevista no artigo 7º, XIII:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (Brasil, 1988, s/n).

O trabalho *home office* deve ser exercido por empregados que possuem: organização; autodisciplina; e gostam de trabalhar sozinho porque precisam ser autônomos, visto que estão repletos de elementos que influenciam diretamente a sua desconcentração (Hanashiro & Dias, 2002).

Com a reforma trabalhista, foram implementados como itens obrigatórios, dentre outros, o controle de entrada e saída dos funcionários (famoso bater ponto) e a concessão de intervalo, seja para repouso ou alimentação. No cenário da necessidade de bater ponto, trazida pela Lei da Liberdade Econômica, em 2019, art. 74, §2º, apresenta:

O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso (Brasil, 2019, s/n).

Ato contínuo, a obrigação de intervalo é trazida pela CLT, artigo 71:

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas (Brasil, 1943, s/n)

Ademais, a Constituição Federal, em seu artigo 7º traz a expressa proibição das horas de trabalho superiores a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, salvo compensação, acordo ou convenção coletiva de trabalho. Caso o empregador ultrapasse o horário da jornada contratada, o inciso XVI deste mesmo artigo apresenta o adicional de hora extra “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”. E o não pagamento é uma das causas trabalhistas mais comuns, a falta de registro ou a irregularidade no banco de horas são as causas mais comuns para o não pagamento.

O artigo 62 da CLT não enquadra nos teletrabalhos a obrigatoriedade ou necessidade de “bater ponto”, vejamos:

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

I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III- os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (grifei) (Brasil, 1943, s/n).

Tal previsão dificulta o controle do tempo de trabalho, mas atualmente está pacificado o entendimento de que são devidas horas extras para os teletrabalhadores. Entretanto, a dificuldade está em provar, visto que não existe o controle de pontos. Nesse sentido, a comprovação limita-se a e-mails enviados e respondidos fora do horário e mensagens de WhatsApp com demandas solicitadas a serem feitas após o horário de trabalho.

Por fim, é válido ressaltar também que, em vista dos problemas apresentados, algumas empresas adotam a utilização de aplicativos, o qual simula o cartão de ponto, para controlar a jornada dos funcionários. Desse modo, pode-se exigir com mais facilidade o pagamento das horas extras devidas (Silva; Silva; Silva; Santos, 2023).

A “jornada sem fim” das mulheres e o teletrabalho

O direito das mulheres trabalharem e exercerem a profissão que escolherem trata-se de evento recente, uma vez que eram ensinadas apenas a cuidar da casa e família, realizando exclusivamente trabalhos domésticos. Entretanto, felizmente, essa realidade mudou e as trouxe para o mercado de trabalho, de uma maneira lenta e desigual.

Na revolução industrial, em 1775, com o desenvolvimento da máquina a vapor, o trabalho do homem foi progressivamente substituído pelo trabalho de menores e mulheres, que eram mais economicamente acessíveis e considerados mais submissos. Imperava a lei da oferta e da demanda, na qual o empregador estabelecia as condições de trabalho, sem a interferência do Estado, caracterizando a liberdade contratual. A jornada de trabalho chegava a 16 horas diárias, e a exploração da mão de obra infantil atingia níveis extremamente elevados e alarmantes (Cassar, 2011).

Passados anos de luta pela igualdade salarial e o tratamento igualitário, o Decreto Legislativo nº 21.690/32 foi o pioneiro ao tratar da Convenção Coletiva de Trabalho. O Decreto nº 21.417-A regulamentou as condições de trabalho da mulher, enquanto o Decreto nº 21.186 estabeleceu a jornada de oito horas para o trabalho no comércio, posteriormente estendida também aos trabalhadores da indústria. Principalmente para as mulheres que têm filhos, em sua maioria menores de 18 (dezoito) anos de idade, existe um conflito trabalho-família quando o trabalho é exercido em home office, quais sejam: tempo; pressão; e comportamento (Cassar, 2011).

Um estudo realizado no Brasil aponta que, dos trabalhadores que aderiram ao *home office*, os afazeres domésticos das mulheres encontraram-se em 92,2%, já os dos homens em 78,2%, ou seja, uma notória desigualdade que implica na diminuição do tempo e energia para as mulheres, afetando diretamente a área profissional (IBGE, 2019). É importante ressaltar que os termos teletrabalho, *home office*, trabalho virtual, teletrabalho e trabalho remoto são usados de maneira intercambiável para se referir ao trabalho realizado fora do ambiente laboral tradicional (IBGE, 2017).

Para poucas mulheres, os cenários mudam drasticamente, o papel dos maridos é evidente, realizam as tarefas domésticas igualmente, desse modo, os relatos não possuem nenhuma menção à sobrecarga, muito pelo contrário, aduzem que têm tempo de qualidade para elas mesmas, assistem novelas, fazem pilates, etc. De um modo geral, preferem a modalidade *home office* porque possuem tempo para elas e sua família (Lemos; Barboza; Monzato, 2020).

O direito à desconexão no Brasil pode ser compreendido como “o desligamento do trabalho” após o término da jornada. Isto inclui finais de semanas, férias e outros momentos de lazer e descanso. Os intervalos/descansos trabalhistas possuem caráter de saúde pública, não podendo ser suplementados por outra ação individual ou em grupo. Além disso, a transação e flexibilização dos intervalos, caso o empregado renuncie ao seu tempo de descanso deve ser considerada inválida, apesar da legislação apresentar uma prática de diminuição de intervalo, este deve ser realizado sem nenhum prejuízo ao subordinado (Delgado, 2019).

Com a tecnologia fazendo grande parte do dia a dia da sociedade, diminui-se a barreira entre a vida profissional e a vida pessoal, trazendo grande impacto na vida do empregado. A desconexão deve limitar o tempo de trabalho (Gauriau, 2021). No Brasil, não há ainda regulamentação do direito à desconexão na legislação trabalhista. Porém, a CLT, em seu artigo 69 diz que qualquer atividade realizada além do limite semanal de 44 horas é considerada hora extra, devendo ser remunerada com adicional de no mínimo 50% do valor da hora normal trabalhada (Brasil, 1943).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 preconiza em seu artigo 7º, nos incisos XIII e XIV os limites da jornada de trabalho, o inciso XV sobre o repouso semanal, menciona as férias anuais remuneradas no inciso XVII, garantindo que o empregado possa desvincular-se das atividades laborais. O direito à desconexão é uma forma de garantir a privacidade da vida do empregado, como

descrito no artigo 5º, inc. X da Constituição Federal - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; sendo muito importante para o não crescimento de síndromes de exaustão, resultantes de situações de trabalho desgastantes, prevenidas através de descansos e “fugas” à rotina diária (Brasil, 1988).

O trabalho, na sociedade, está completamente atrelado à honra e à dignidade do homem, é uma ideia estrutural que se tem de quem não trabalha é “desocupado” e “vagabundo”. Dito isso, é possível observar, com facilidade, pessoas forçadas a continuar em um trabalho infeliz para não serem discriminados (as) sociedade.

De acordo com o artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal de 1988, o direito ao repouso remunerado é obrigatório para todos os trabalhadores e tipos de serviços, entretanto, no artigo 62, inciso II da CLT aduz que as atividades listadas não são enquadradas no descanso constitucional.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; (Brasil, 1988) e Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (...) II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (...) Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local (Brasil, 1949, s/n).

Dessa forma, o art. 62, inciso II da CLT, apesar do empregado ter o salário diferenciado, superior ao dos outros trabalhadores, não é saudável o labor realizado sem limites. Definir a jornada laboral está relacionado à saúde e ao bem-estar do trabalhador, nesse caso, o não limitar é vantajoso para o empregador, que fica cada vez mais rico em razão das exacerbadas jornadas (Brasil, 1943).

Em síntese, no âmbito do direito ao não-trabalho, visando a proteção da vida privada e da saúde social, os empregados em cargos de confiança devem ter sua jornada de trabalho limitada conforme o tipo de atividade desempenhada. Para aqueles que trabalham predominantemente no estabelecimento do empregador, a jornada de trabalho deve ser igual à dos seus subordinados. Já para os empregados com maior autonomia na execução de suas tarefas, a jornada deve ser definida contratualmente, respeitando os intervalos legais (RSR, férias, feriados) e a vida particular do trabalhador. O empregador tem a obrigação de provar as horas efetivamente trabalhadas, sob pena de ser responsabilizado.

No teletrabalho, o ambiente laboral se constitui em sua casa e os seus “colegas” são a sua família. Nesse cenário, tudo passa dentro da sua residência: trabalhar; almoçar; “descansar”, etc. o não contato direto com pessoas da empresa também é um grande ponto a ser abordado, a necessidade de trocar coisas com alguém pessoalmente é algo fundamental para a saúde mental dos trabalhadores. Ademais, caso haja algum imprevisto e o trabalhador tenha que ficar mais tempo trabalhando, a maioria das empresas que adotam a modalidade do *home office* não

existe o “bater ponto”, logo, por muitas vezes, a hora extra feita não é registrada, conseqüentemente, a jornada não possui um limite.

Na modalidade virtual, é difícil separar o profissional do descanso. Se o trabalhador em casa está no ambiente de trabalho, que o impede de resolver algumas demandas no seu horário de descanso? E, conseqüentemente, o empregador entende também que pode demandar o empregado no seu tempo de descanso porque ele sempre está no seu ambiente de trabalho/casa, logo, o que custa adiantar uma planilha no seu computador que tirará 30 minutos do seu descanso?

O direito de se desconectar é tanto da sociedade como da própria família. O não-trabalho pode ser uma ação concreta de inclusão social, uma vez que limitar a quantidade de trabalho é um direito de todos. Como diz o Jorge Luiz Solto Maior, Juiz do Trabalho e professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito USP: Enquanto uma grande parcela da população não tem acesso ao trabalho e isto põe em risco a sua sobrevivência, uma outra parcela, não menos considerável, está se trabalhando exacerbadamente, sem por isto ser remunerado ou alienando-se no trabalho (Maior, 2003).

Entre a dupla jornada feminina e a naturalização do cansaço emerge o direito à desconexão

No mundo do trabalho, a mulher é incentivada a buscar o sucesso profissional, a se qualificar, a competir em igualdade com os homens, a romper as barreiras de gênero e a ocupar posições de poder. No entanto, essa promessa de emancipação profissional não vem acompanhada de uma redistribuição dos encargos domésticos e das responsabilidades de cuidado, que continuam sendo atribuídas quase exclusivamente às mulheres. A igualdade prometida pelo mercado de trabalho não se estende ao espaço doméstico, onde a lógica patriarcal ainda impera, gerando um cenário de sobrecarga e de esgotamento.

A ausência de remuneração por essas atividades fortalece a ideia de que o trabalho doméstico é uma "obrigação natural" das mulheres, e não uma ação que deveria ser reconhecida e valorizada. Para Federic(2017)i, o sistema capitalista se estrutura sobre essa apropriação gratuita do trabalho feminino, que permite a reprodução da força de trabalho sem qualquer custo para o mercado.

A mulher que atua no mercado de trabalho é cobrada por produtividade, eficiência e inovação, enquanto a que desempenha o trabalho doméstico é exigida nos quesitos dedicação, sensibilidade e disponibilidade emocional. O resultado é um ciclo contínuo de autoexploração, em que o tempo de descanso é progressivamente suprimido e a exaustão se torna um estado permanente.

A pandemia de Covid-19 evidenciou de forma brutal essa desigualdade estrutural. Em um estudo conduzido pela **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, foi constatado que as mulheres foram desproporcionalmente afetadas pelas dinâmicas do teletrabalho durante o período de confinamento. O fechamento das escolas e das creches, combinado com o aumento das demandas domésticas e profissionais, criou um cenário de sobrecarga extrema para as mulheres. Enquanto os homens conseguiam se isolar no ambiente doméstico para realizar suas tarefas profissionais, as mulheres eram interrompidas por demandas de cuidado, pelos filhos que precisavam de atenção, pelas tarefas domésticas que se acumulavam.

O teletrabalho, que inicialmente foi apresentado como uma alternativa para facilitar a conciliação entre vida profissional e vida pessoal, revelou-se, para muitas mulheres, uma armadilha. A dissolução dos limites entre espaço profissional e espaço doméstico transformou a casa em um local de trabalho constante, em que a mulher

precisava estar simultaneamente disponível para o chefe e para os filhos, para os clientes e para o marido. A ideia de que o teletrabalho poderia oferecer maior autonomia e flexibilidade foi rapidamente desfeita pela realidade de uma carga de trabalho triplicada, que resultou em um estado de esgotamento físico e emocional.

O sistema neoliberal incentiva as mulheres a buscarem o sucesso profissional e a independência financeira, mas não oferece suporte para a redistribuição do trabalho doméstico e do trabalho de cuidado. Fraser (2013) alerta que essa apropriação neoliberal dos valores gerou uma nova forma de exploração, em que a mulher é incentivada a trabalhar mais, a produzir mais e a consumir mais, sem que suas demandas por justiça social e igualdade sejam efetivamente atendidas.

O resultado desse ciclo de autoexploração é o surgimento de um quadro alarmante de sofrimento psíquico entre as mulheres. A síndrome de burnout, caracterizada por exaustão emocional, sensação de ineficácia e distanciamento afetivo, atinge de maneira desproporcional as mulheres. Segundo dados da **Organização Mundial da Saúde (OMS)**, as mulheres apresentam uma **probabilidade 50% maior** de desenvolver transtornos de ansiedade e depressão em comparação aos homens, em grande parte devido à sobrecarga de trabalho e à ausência de tempo para descanso e recuperação.

O direito à desconexão, nesse contexto, emerge como necessário para a proteção da saúde física e mental das mulheres. Se o direito à desconexão é, como defende Jorge Souto Maior (2003), uma garantia existencial, ele é um direito de sobrevivência. A possibilidade de se desconectar das demandas profissionais fora do expediente é importante para que as mulheres possam recuperar não apenas o equilíbrio físico, mas também o espaço subjetivo para o exercício da autonomia pessoal.

No entanto, o direito à desconexão, por si só, não é suficiente para corrigir as desigualdades estruturais que sustentam essa sobrecarga feminina. É apenas o primeiro passo para a construção de uma sociedade em que o tempo de vida das mulheres não seja apropriado gratuitamente pelo mercado e pela estrutura patriarcal.

Como observa Silvia Federici (2017), o trabalho de cuidado é o trabalho invisível que sustenta o sistema capitalista. Proteger o direito à desconexão das mulheres é, portanto, uma forma de reconhecer o valor desse trabalho e de devolver a elas o controle sobre o próprio tempo. A desconexão, nesse sentido, não é apenas um direito trabalhista — é um ato de libertação e de justiça de gênero.

A verdadeira emancipação feminina não está em trabalhar mais ou em alcançar cargos de poder no mercado corporativo. A verdadeira emancipação está no direito de dizer *não* — de não responder a um e-mail fora do horário, de não ser interrompida por uma chamada no meio da noite, de não ser forçada a escolher entre o trabalho e a vida pessoal. O direito à desconexão é o direito de existir como sujeito pleno, em uma sociedade que há séculos explora o tempo e a força das mulheres como se fossem recursos inesgotáveis. Recuperar o tempo de descanso e de silêncio, nesse contexto, é o verdadeiro ato revolucionário.

4. Considerações Finais

O teletrabalho, consolidado no ordenamento jurídico brasileiro a partir da Reforma Trabalhista de 2017 e amplamente disseminado pela pandemia de Covid-19, impôs novas dinâmicas às relações laborais, trazendo benefícios e desafios para empregadores e empregados. Embora proporcione maior flexibilidade na execução das atividades e reduza custos operacionais para as empresas, essa modalidade tem se mostrado vulnerável à precarização das condições de trabalho, especialmente no

que tange à delimitação da jornada e à observância do direito ao descanso. A ausência de um mecanismo normativo eficaz para o direito à desconexão expõe os trabalhadores a um regime de disponibilidade contínua, fragilizando a proteção social e comprometendo direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal.

O estudo evidenciou que, na atual conformação legislativa, a regulação do teletrabalho no Brasil carece de dispositivos que garantam o equilíbrio entre produtividade e qualidade de vida do trabalhador. O direito ao repouso, expressamente previsto no artigo 7º da Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho, enfrenta desafios no âmbito do trabalho remoto, dada a dificuldade de controle da jornada e a expansão da carga horária de maneira implícita. A jurisprudência já tem reconhecido a necessidade de proteção ao empregado submetido a essa modalidade, estabelecendo a obrigatoriedade da contraprestação pelas horas extraordinárias e reforçando a imprescindibilidade da limitação do tempo de trabalho.

Ademais, verificou-se que o teletrabalho pode fortalecer desigualdades estruturais, particularmente no que concerne às mulheres, que seguem exercendo funções laborais simultaneamente às responsabilidades domésticas e familiares. Dados estatísticos indicam que a sobrecarga feminina se intensifica nessa modalidade, demonstrando que a simples migração do trabalho para o ambiente doméstico não equivale a uma flexibilização vantajosa para todos os trabalhadores. Essa constatação reforça a necessidade de políticas públicas e normativas específicas que assegurem a equidade no exercício do trabalho remoto, evitando a ampliação de disparidades socioeconômicas e de gênero.

A positivação do direito à desconexão, conforme observado em ordenamentos jurídicos estrangeiros, constitui uma medida necessária para a proteção dos trabalhadores, impedindo que a tecnologia seja instrumentalizada para subverter os limites legais da jornada e expropriar a autonomia dos empregados sobre seu tempo. Além disso, a implementação de mecanismos de controle, compatíveis com a dinâmica do trabalho remoto, pode garantir maior previsibilidade na prestação laboral, resguardando os direitos fundamentais dos trabalhadores e promovendo um ambiente profissional mais equilibrado e sustentável. Por fim, a consolidação do teletrabalho como modelo permanente exige uma atuação legislativa que garanta sua compatibilidade com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

Referências

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. Declaração de Direitos de Liberdade Econômica aprovada e em vigor em 20 de setembro de 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13874.htm. Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. Medida Provisória nº 927: Decreto Legislativo nº 6, de 22 de março de 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 04 nov. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017. 2011. Disponível em: https://sumarios.grupogen.com.br/jur/MET/9788530978853_Amostra.pdf. Acesso em: 02 nov. 2024.

CHIARETTO, Silvana; CABRAL, Júlia Ribeiro; RESENDE, Leonardo Barros. Estudo sobre as consequências do teletrabalho na qualidade de vida do trabalhador e da empresa. *Revista Metropolitana de Governança Corporativa*, v. 2, n. 2, 2018.

CNN. Home office e trabalho híbrido desencadearam casos de burnout entre jovens, aponta estudo. 22 fev. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/home-office-e-trabalho-hibrido-desencadearam-casos-de-burnout-entre-jovens-aponta-estudo/>. Acesso em: 02 nov. 2024.

DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil, reflexões de estudantes da graduação do curso de direito da UNB. 2018. Disponível em: <https://mail.assisprofessor.com.br/images/unb/trabalho/Reflexoes-reforma.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 2019. Disponível em: https://archive.org/details/curso-de-direito-do-trabalho-mauricio-godinho-delgado-2019_202406/page/1121/mode/1up. Acesso em: 02 nov. 2024.

FEDERICI, Silvia. Marx and Feminism. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique*, v. 16, n. 2, p. 468-475, 2018.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do SERPRO e da Receita Federal. *Cad. EBAPE.BR*, v. 18, nº 1, Rio de Janeiro, jan./mar. 2020.

FGV. Home office no Brasil: percepções e avaliações dos trabalhadores. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/home-office-no-brasil-percepcoes-e-avaliacoes-dos-trabalhadores>. Acesso em: 24 nov. 2024.

FRASER, Nancy. A Crise dos Cuidados? Sobre as Contradições Sócio-Reprodutivas do Capitalismo Contemporâneo. In: BHATTACHARYA, Tithi (Ed.). *Teoria da Reprodução Social: Remapeando Classe, Recentrando Opressão*. Londres: Pluto Press, 2017. p. 21-36.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; DIAS, W. F. O sistema do teletrabalho: Algumas Implicações de um ambiente virtual. *Anais de Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Salvador, BA, Brasil, 2002.

IBGE. Pesquisa traz dados referentes à divisão de tarefas domésticas. 2019. Disponível em: <https://cnm.org.br/comunicacao/noticias/pesquisa-traz-dados-referentes-a-divisao-de-tarefas-domesticas>. Acesso em: 03 nov. 2024.

IBGE. Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022. 25 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 02 nov. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Working from home: From invisibility to decent work. *International Labour Office - Geneva: ILO*, 2021.

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 – Revista de Administração de Empresa*. FGV EAESP, São Paulo, v. 60, n. 6, nov./dez. 2020.

LEITE, Carlos Henrique B. Curso de Direito do Trabalho - 16ª edição. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/>. Acesso em: 02 nov. 2024.

Ministério da Saúde. Síndrome de Burnout. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 02 nov. 2024.

MAIOR, Jorge Luiz Solto. Do direito à desconexão do trabalho. 2003. Disponível em: https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/do_direito_a_desconexao_do_trabalho.pdf. Acesso em: 02 nov. 2024.

OIT. Relatório da OIT destaca oportunidades e desafios na expansão do trabalho a distância. 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/novo-relatorio-destaca-oportunidades-e-desafios-na-expansao-do-trabalho>. Acesso em: 03 nov. 2024.

RABELO, Air. Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho e das organizações virtuais na era da informação? *FACES – Revista de Administração*, v. 1, n. 1, p. 61-67, 2000.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, jan./jun. 2021. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/164436/direito_desconexao_teletrabalho_gauriau.pdf. Acesso em: 09 nov. 2024.

SILVA, Greicielen Tales Galindo da; SILVA, Gabrielle Caroline da; SILVA, Larissa Alencar da; SANTOS, Fernando de Almeida. Riscos para as empresas com home office e as horas extras. *E-Locução, Revista científica da FAEX*, nº 23, v. 12, 2023.