

**III CONGRESSO INTERNACIONAL
DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS,
TECNOLOGIA E INTERNET**

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

R382

Relações de trabalho e tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet: Faculdade de Direito de Franca – Franca;

Coordenadores: Iara Marthos Águila, Andrea Alarcón Peña e Guilherme Forma Klafke – Franca: Faculdade de Direito de Franca, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-416-6

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

Tema: Governança, regulação e o futuro da inteligência artificial.

1. Direito. 2. Políticas Públicas. 3. Tecnologia. 4. Internet. I. III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet (1:2025 : Franca, SP).

CDU: 34

III CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS, TECNOLOGIA E INTERNET

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

Apresentação

Entre os dias 30 de setembro e 3 de outubro de 2025, a Faculdade de Direito de Franca recebeu o III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet. O evento reuniu acadêmicos, profissionais, pesquisadores e estudantes, promovendo o debate interdisciplinar sobre o impacto das inovações tecnológicas no campo jurídico e nas políticas públicas. A programação envolveu Grupos de Trabalho (GTs) organizados para aprofundar temas específicos, abordando desde o acesso à justiça até as complexidades da regulação tecnológica, com ênfase na adaptação do sistema jurídico aos avanços da inteligência artificial e da automação.

O GT 4 analisa os impactos da tecnologia nas relações de trabalho e na proteção social do trabalhador. As pesquisas exploram temas como a precarização nas plataformas digitais, o controle de jornada à distância e a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. O grupo propõe reflexões sobre o papel do direito do trabalho diante da transformação digital e da necessidade de novas formas de regulação.

DUPLA JORNADA FEMININA: A REALIDADE POR TRÁS DO REGIME DE TELETRABALHO

DOUBLE SHIFT FOR WOMEN: THE REALITY BEHIND TELECOMMUTING

**Iara Marthos Águila
Adhara Salomão Martins**

Resumo

A construção socioeconômica da mulher sempre incentivou o casamento e o trabalho de cuidado sem que houvesse contraprestação remuneratória, o que consolidou a divisão sexual do trabalho. As mulheres ainda enfrentam dificuldades para sua inserção no ambiente corporativo, especialmente, quando o trabalho é exercido no regime de teletrabalho em razão das duplas jornadas, causando sobrecarga mental e emocional. O objetivo geral é compreender se as trabalhadoras em teletrabalho são mais afetadas por doenças ocupacionais ligadas à saúde mental, a partir de uma metodologia dedutiva com coleta de dados bibliográficos e estatísticos a partir da técnica de pesquisa de documentação indireta.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Direito das mulheres, Saúde ocupacional

Abstract/Resumen/Résumé

The socioeconomic construction of women has historically encouraged marriage and unpaid care work, reinforcing the sexual division of labor. Women still face barriers to full integration into the corporate environment, particularly when working under telecommuting arrangements due to double shifts, leading to mental and emotional overload. The primary objective of this study is to determine whether female telecommuting employees are more vulnerable to occupational illnesses related to mental health. The research adopts a deductive methodology, relying on bibliographic and statistical data collection through indirect documentation analysis.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Women's rights, Occupational health

1 INTRODUÇÃO

Para compreender corretamente o desenvolvimento dessa pesquisa, é imprescindível a conceituação de teletrabalho para a legislação brasileira, sendo que essa modalidade de trabalho é aquela que pode ser exercida longe das dependências físicas do empregador, habitualmente ou não, a partir do uso de tecnologias de informação e comunicação, exceto aqueles trabalhos que sejam, em sua própria finalidade, considerados como externos (Brasil, 1943).

A partir do aumento exponencial do uso das tecnologias dentro do ambiente corporativo, a adoção do regime de teletrabalho passou a ser uma alternativa extremamente utilizada dentro das empresas para possibilitar maior liberdade e autonomia para seus funcionários, permitindo que suas funções e trabalhos sejam exercidos de maneira remota. Assim, uma pesquisa desenvolvida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por meio de Acordo de Cooperação Técnica com a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e o Ministério Público do Trabalho (MPT), identificou o perfil sociodemográfico e as principais características dos trabalhadores que se encontravam no regime de trabalho remoto ou teletrabalho¹ no ano de 2022 (IBGE, 2023).

Em 2022, a pesquisa identificou que 7,7% da parcela ocupada – a população ocupada é considerada aquela que possui 14 anos ou mais e trabalham por uma hora ou mais na semana, de modo remunerado ou em prol do aumento da renda familiar – da população brasileira exercia o trabalho em regime de teletrabalho e, dentro dessa parcela, o número de mulheres inseridas no regime de teletrabalho foi superior ao dos homens. O percentual de mulheres foi de 8,7% em comparação com 6,8% dos homens (IBGE, 2023).

Apesar das mulheres, percentualmente, ocuparem mais postos dentro do regime de teletrabalho, será que os impactos do teletrabalho são os mesmos para homens e mulheres?

As mulheres, historicamente, são obrigadas a assumirem o exercício dos trabalhos de cuidado dentro de seus lares, ou seja, aquele que é considerado como assistencial para a manutenção e desenvolvimento do lar, sem que haja uma contraprestação salarial (Nações Unidas, s.d.). As mulheres estão socialmente destinadas ao casamento e, conquistar tal feito, é

¹ A pesquisa desenvolvida pelo IBGE diferencia trabalho remoto e teletrabalho, sendo que o teletrabalho se enquadra como uma subcategoria de trabalho remoto, uma vez que se utiliza de dispositivos eletrônicos pessoais para seu exercício. O desenvolvimento do presente trabalho acadêmico não abordará tais diferenciações para facilitar a análise dos objetivos propostos.

a única justificativa social para seu desenvolvimento. Ou seja, o desabrochar social das mulheres está, tradicionalmente, atrelado ao matrimônio e ao lar, razão pela qual, muitas vezes, os afazeres domésticos são vistos como um serviço sem contraprestação remuneratória que deve ser prestado ao homem, a figura provedora do lar (Beauvoir, 2019).

A partir disso, surge a divisão sexual do trabalho, na qual as mulheres estão mais propensas a desenvolverem os trabalhos relacionados à reprodução e manutenção do lar, enquanto os homens assumem os papéis de provedores e manutenção econômica dentro do seio familiar (Hirata, Kergoat, 2020).

As mulheres, apesar de terem, ao longo dos anos, conquistado mais espaço dentro do âmbito do trabalho corporativo, elas ainda exercem muito mais horas de trabalho com pessoas e/ou com trabalhos domésticos. No ano de 2022, foi identificado que as mulheres despendem cerca de 21,3 horas com trabalhos de cuidado contra 11,7 horas despendidas pelos homens, ou seja, quase o dobro (IBGE, 2024).

Indiscutivelmente, as mulheres gastam muito mais horas de seus dias dedicadas para a manutenção do lar, o que restringe sua participação no mercado de trabalho e contribui para a criação de duplas jornadas de trabalho, fator que também é decisivo para o crescimento e inserção ocupacional feminina (IBGE, 2024). Nesta esteira, as mulheres que optam por conciliar a vida profissional com a maternidade enfrentam inúmeros desafios, especialmente na manutenção e a própria progressão de carreira (Delgado, Miraglia, 2021).

Dentro do contexto pandêmico, ficou escancarado que o regime de teletrabalho sobrecarrega mais as mulheres do que os homens e, especialmente, para aquelas que possuem filhos que dependem de seus cuidados justamente porque há, para as mulheres, o acúmulo das atividades produtivas e reprodutivas (Delgado, Miraglia, 2021).

Assim, as mulheres que exercem seus ofícios no regime de teletrabalho normalmente enfrentam jornadas duplas ou triplas para conseguir conciliar seus empregos assalariados mais o trabalho de cuidado sem contraprestação remuneratória, acarretando a sobrecarga física, mental e psicológica, o que pode contribuir para que as mulheres desenvolvam mais problemas de saúde mental relacionados à sobrecarga cotidiana dos trabalhos (Maeda, 2021).

2 PROBLEMA DE PESQUISA

A mulher sempre foi destinada a uma posição de subalternidade perante o homem, cuja primeira manifestação dessa posição é feita dentro do ambiente familiar, uma vez que a mulher, normalmente, é destinada a assumir papéis essenciais para a manutenção da família, seja no seu aspecto reprodutivo ou no aspecto de gestão e organização do lar.

Ao longo dos anos, com as reivindicações femininas por maior liberdade e autonomia na esfera privada e na esfera pública, aos poucos, o espaço feminino está sendo conquistado em diversos ambientes, dentre eles, o ambiente de trabalho corporativo. Apesar das mulheres já terem conquistado um espaço significativo dentro do ambiente de trabalho, é possível dizer que a divisão sexual do trabalho foi extinta ou está passando por um processo de equilíbrio entre homens e mulheres?

Tal questionamento é primordial dentro do cenário atual do mundo do trabalho. Isso se deve ao fato de que o âmbito trabalhista, em decorrência do crescimento desenfreado da tecnologia desde a pandemia do COVID-19, tem sofrido mudanças extremamente significativas, possibilitando modalidades de trabalho que, anteriormente, eram inimagináveis, como, o regime de teletrabalho. Diante disso, é possível que trabalhadores, homens e mulheres, sejam encaminhados para o exercício de suas funções dentro de seus próprios lares.

A partir desse cenário, é possível identificar se as trabalhadoras que são direcionadas para o exercício de suas funções no regime de teletrabalho estão mais propensas ao desenvolvimento de doenças ocupacionais relacionadas à saúde mental?

Esse questionamento é o cerne da discussão elencada para o presente trabalho.

3 OBJETIVOS

Tem-se como objetivo principal compreender se as trabalhadoras em teletrabalho são mais afetadas por doenças ocupacionais ligadas à saúde mental. Caso seja identificado maior adoecimento das trabalhadoras, analisar as possíveis causas para o maior adoecimento feminino relacionado à saúde mental em cargos de teletrabalho.

Já como objetivo específico, pretende-se identificar possíveis soluções desenvolvidas por meio de políticas públicas a fim de reduzir ou combater as principais causas da sobrecarga mental das trabalhadoras em regime de teletrabalho e analisar os efeitos do adoecimento da mão-de-obra feminina a longo prazo dentro da sociedade econômica.

4 METODOLOGIA

A metodologia predominante para o desenvolvimento do presente trabalho foi o método dedutivo, o qual parte de uma análise geral do problema elencado até esmiuçar a causa específica da problemática indicada feita por meio do raciocínio da premissa maior até a premissa menor. Para tanto, o estudo utilizou coleta de dados bibliográficos, estatísticos e filosóficos a partir da técnica de pesquisa de documentação indireta sobre o objeto da pesquisa realizada.

5 RESULTADOS ALCANÇADOS

O presente trabalho ressalta que a sociedade atual, especialmente, dentro do âmbito de trabalho, ainda é lastreada pela divisão sexual do trabalho, na qual a mulher está mais socialmente condicionada a assumir papéis que estejam diretamente relacionados às atividades de cuidado e a manutenção do lar.

Para as mulheres que exercer seus ofícios em regime de teletrabalho, a divisão sexual do trabalho pode ser uma fonte geradora de doenças ocupacionais que estão relacionadas à sobrecarga de trabalho exercida. Os estudos desenvolvidos pelo IBGE demonstram que as mulheres despendem muito mais horas nas funções de cuidado para com o lar do que os homens.

Diante desse cenário, as mulheres se mostram mais propensas a desenvolverem distúrbios relacionados à saúde mental já que precisam conciliar a rotina de trabalho formal, com a rotina de trabalhos de cuidado, o que faz com que elas exerçam jornadas duplas ou até triplas de trabalho em prol também de suas funções sociais.

6 BIBLIOGRAFIA

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: fatos e mitos**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 14 abril. 2025.

DELGADO, Gabriela Neves; MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. Casulos de vidro das trabalhadoras em home office. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 24, n. 47, p. 21-34, 2021.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. **Revista de Ciências Sociais**, n. 53, p. 22-34, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022 / IBGE, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. 128 p.: il. color. ISBN 978-85-240-4580-6.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil / IBGE, Coordenação de População e indicadores sociais**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. ISBN 9788524046056.

MAEDA, Patrícia. **Trabalho remoto, saúde e produtividade na perspectiva de gênero**. Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/trabalho-remoto-saude-e-produtividade-na-perspectiva-de-genero/>. Acesso em 20 de março de 2021.

NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de desenvolvimento sustentável**. s.d. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 22 abr. 2025.