O TELETRABALHO E A DESIGUALDADE DE GÊNERO:
Uma Análise da Responsabilidade Jurídica do Empregador na Proteção da Mulher Trabalhadora

Arielle Gaffoglio

Graduanda em Direito pela Faculdade Atenas Sete Lagoas. Endereço eletrônico: arielle.gaffoglio.setelagoas@uniatenas.edu.br

Resumo

O presente artigo analisa a responsabilidade jurídica do empregador diante da sobrecarga de trabalho reprodutivo feminino no contexto do teletrabalho. O estudo fundamenta-se na dicotomia entre trabalho produtivo e reprodutivo, destacando como a divisão sexual do trabalho e a transferência da atividade laboral para o ambiente doméstico aprofundam a invisibilidade das tarefas de cuidado e a exaustão das trabalhadoras. Metodologicamente, utilizou-se a pesquisa exploratória e a revisão bibliográfica, com enfoque na legislação trabalhista brasileira, em dados do DIEESE e na doutrina clássica e contemporânea sobre gênero e capital. Os resultados apontam que a diluição das fronteiras entre o lar e a empresa promove uma "colonização" do espaço privado, resultando em riscos à saúde mental, como a síndrome de Burnout, e no fenômeno do "teto de vidro". Conclui-se que o dever de vigilância patronal e a responsabilidade civil do empregador, alicerçados nos princípios da dignidade da pessoa humana e da alteridade, impõem a implementação de políticas internas de conciliação e o efetivo respeito ao direito à desconexão para garantir um ambiente de trabalho hígido e equânime.

Palavras-chave: Teletrabalho; trabalho reprodutivo; responsabilidade do empregador; gênero; direito à desconexão.

Abstract

This article analyzes the legal responsibility of employers in relation to the overload of female reproductive work in the context of telework. The study is based on the dichotomy between productive and reproductive work, highlighting how the sexual division of labor and the transfer of work activities to the domestic environment deepen the invisibility of care tasks and the exhaustion of female workers. Methodologically, exploratory research and a literature review were used, focusing on Brazilian labor legislation, DIEESE data, and classical and contemporary doctrine on gender and capital. The results indicate that the blurring of boundaries between home and work promotes a "colonization" of private space, resulting in mental health risks, such as burnout syndrome, and the "glass ceiling" phenomenon. It is concluded that the employer's duty of care and civil liability, based on the principles of human dignity and otherness, require the implementation of internal reconciliation policies and effective respect for the right to disconnect in order to ensure a healthy and equitable work environment.

Keywords: Telework; reproductive work; employer responsibility; gender; right to disconnect.

INTRODUÇÃO

O teletrabalho, impulsionado pela transformação digital e consolidado no cenário pós-pandemia, alterou profundamente a dinâmica das relações laborais ao transferir a prestação de serviços para o ambiente doméstico. Embora essa modalidade ofereça promessas de flexibilidade, ela provoca uma perigosa diluição das fronteiras entre a vida profissional e privada. Nesse cenário, o trabalho reprodutivo — historicamente atribuído à figura feminina e compreendido como as atividades de cuidado e gestão do lar — ganha uma nova camada de complexidade. Diante dessa realidade, emerge o seguinte problema central: qual a responsabilidade jurídica do empregador pela sobrecarga de trabalho reprodutivo feminino no teletrabalho?

Para responder a essa indagação, este trabalho estabelece como primeiro objetivo compreender o conceito e a caracterização do trabalho reprodutivo no âmbito do Direito do Trabalho, observando sua intensificação no regime remoto. Em segundo lugar, busca-se identificar as principais lacunas na legislação trabalhista brasileira que falham em proteger a mulher contra essa sobrecarga no home office. Como desdobramento

propositivo, o terceiro objetivo visa propor diretrizes legais e políticas internas para as empresas, focadas em atenuar os impactos dessa jornada invisível e garantir o direito à desconexão. Por fim, pretende-se avaliar a aplicabilidade de princípios fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e a alteridade, como alicerces para a efetiva responsabilização do empregador por um ambiente de trabalho hígido.

A metodologia adotada para o desenvolvimento deste estudo consiste na pesquisa exploratória associada à revisão bibliográfica. A abordagem exploratória justifica-se pela necessidade de familiarização com o problema da dupla jornada invisível, tema ainda pouco explorado em sua profundidade jurídica e social, permitindo uma compreensão clara de suas causas e consequências. Complementarmente, a revisão bibliográfica constitui o pilar central da investigação, baseando-se no levantamento e análise de artigos acadêmicos, livros, teses e documentos de referência que fundamentam a crítica doutrinária e a interpretação legislativa necessária para o tema.

Quanto à sua estrutura organizacional, este artigo divide-se em três seções fundamentais, além das considerações finais. A primeira seção estabelece as bases teóricas sobre a dicotomia entre produção e reprodução, analisando a divisão sexual do trabalho e a invisibilização do labor doméstico. A segunda seção dedica-se à caracterização jurídica do teletrabalho no ordenamento brasileiro, examinando os limites do poder diretivo e o dever de vigilância patronal. Investigam-se ainda os impactos específicos do regime remoto sobre a saúde física e mental da mulher, discutindo fenômenos como o "teto de vidro" e a responsabilidade civil do empregador na mitigação dessa sobrecarga. Por fim, a quarta seção sintetiza a necessidade de uma postura ativa das empresas na garantia da dignidade da pessoa humana e do direito à desconexão, propondo a superação da visão fragmentada entre produtividade econômica e sustentação da vida.

A DICOTOMIA ENTRE PRODUÇÃO E REPRODUÇÃO: FUNDAMENTOS TEÓRICOS E A REALIDADE DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A estrutura do capital fundamenta-se em uma dicotomia funcional entre o trabalho realizado para o mercado e aquele voltado à manutenção da força de trabalho. De acordo com a teoria marxista clássica, o trabalho produtivo no contexto capitalista é definido como aquele trocado por capital para a produção de mercadorias, resultando na geração de mais-valia e lucro para o detentor dos meios de produção (MARX, 1867). Trata-se de uma atividade exercida na esfera pública, sob regime assalariado e com pleno reconhecimento econômico. Em contrapartida, o trabalho reprodutivo abrange as ações de cuidado e subsistência necessárias para a manutenção dos seres sociais, tanto na atualidade quanto para as gerações vindouras. Esta dimensão engloba desde o gerenciamento do lar até o zelo por crianças, idosos e enfermos. Conforme argumentam Silvia Federici e Maria Rosa Dalla Costa (1972), tal labor é vital para a recomposição da força de trabalho comercializada no mercado, embora permaneça majoritariamente invisibilizado, não remunerado e historicamente delegado às mulheres por meio da divisão sexual do trabalho.

A organização social sob o capital reconfigurou a divisão sexual do trabalho para atender às demandas de acumulação. Autores como Kergoat (2009), Montenegro (1981) e Saffioti (2001) destacam que o capitalismo fragmentou a antiga integração entre as esferas produtiva e reprodutiva. Essa cisão relegou ao gênero feminino a responsabilidade prioritária pela gestão doméstica, enquanto a figura masculina foi consolidada como o provedor econômico. Como observam Duarte e Spinelli (2019), essa estrutura se mantém resiliente: mesmo com a feminização do mercado de trabalho, as mulheres continuam submetidas a uma carga desproporcional de atividades não pagas, o que cerceia seu desenvolvimento

na carreira.

A distinção crucial entre trabalho produtivo e reprodutivo reside, portanto, na sua relação com o capital e o salário. O trabalho produtivo ocorre principalmente na esfera pública (mercado/fábrica), sendo assalariado e tendo como função a produção de mercadorias e a acumulação de capital. Em contraste, o trabalho reprodutivo está majoritariamente alocado na esfera privada (doméstica/familiar), é predominantemente não remunerado ou precariamente remunerado, e tem como função essencial a reprodução da vida humana e da força de trabalho.

Conforme defendido por teóricas do feminismo marxista como Silvia Federici e Maria Rosa Dalla Costa (1972), ao introduzir e teorizar o trabalho reprodutivo, o feminismo não apenas torna visível a exploração e a dupla jornada imposta às mulheres, mas também desafia as bases do sistema capitalista ao demonstrar que a acumulação de capital depende intrinsecamente deste trabalho não pago e desvalorizado.

Como Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007, p.36) definem a Distinção Sexual do Trabalho como o princípio que reserva "os trabalhos de concepção e de comando aos homens e os trabalhos de execução às mulheres", sendo está uma divisão baseada no sexo, mas que também é hierárquica e universal. O estereótipo de que o homem é o "provedor" (trabalho produtivo) e a mulher, a "cuidadora" (trabalho reprodutivo), atua como a legitimação ideológica para a separação de esferas e a desvalorização do trabalho feminino, mesmo quando remunerado (o que explica a segregação ocupacional e o fosso salarial). Para Hirata, a DST reflete a indissociabilidade entre a divisão sexual do trabalho, a divisão sexual do saber e a divisão sexual do poder. Como expressa (Duarte; Spinelli,2019) divisão sexual do trabalho atribuiu às mulheres o papel de cuidadoras do lar, enquanto os homens foram associados ao sustento financeiro da família. Mesmo com a crescente inserção feminina no mercado de trabalho, essa dinâmica persiste, sobrecarregando as mulheres com tarefas não remuneradas e limitando suas oportunidades profissionais.

Segundo o relatório apresentado pelo Departamento intersindical de estatísticas e estudos socioeconômicas (DIEESE) no ano de 2023. As mulheres ocupadas, em 2022, dedicavam em média quase 17 horas semanais aos afazeres domésticos e familiares, enquanto os homens despendiam, em média, 11 horas nessas atividades. Essa dupla jornada dificulta a inserção e permanência no mercado, refletindo-se na taxa de desocupação das mulheres (9,2% no trimestre de 2023), que continua superior à dos homens (6,0%), e na sua representação majoritária no contingente de desocupados (54,3%). (DIEESE) Dados do mercado de trabalho brasileiro que reforçam sobrecarga e a consequente desigualdade. A sobrecarga gerada pela dupla jornada está diretamente associada ao aumento de transtornos como estresse, ansiedade e síndrome de Burnout. Pedroza e Alves (2021) evidenciam que a ausência de corresponsabilidade doméstica intensifica a exaustão psicológica, agravada pela falta de políticas de conciliação.

Além disso, a desvalorização do trabalho feminino é visível na disparidade salarial e na informalidade. O rendimento médio mensal das mulheres no 4°trimestre de 2023 foi 22,3% menor do que o recebido pelos homens. A desigualdade se acentua com o aumento da escolaridade e em cargos de comando: mulheres com ensino superior completo ganhavam 35,5% a menos do que seus pares homens, e mulheres em cargos de direção ou gerência recebiam 29,5% a menos. (DIEESE, 2023)

Esses dados revelam os persistentes preconceitos e as desigualdades estruturais no mercado de trabalho brasileiro. Eles refletem a dificuldade de aceitar que mulheres possam comandar, a discriminação e o assédio sofridos pelas trabalhadoras, o que prejudica sua permanência nos postos de trabalho, e os problemas enfrentados para conciliar os afazeres domésticos com as atividades profissionais.

CARATERIZAÇÃO JURÍDICA DO TELETRABALHO

A caracterização do teletrabalho,

conforme os artigos 75-A a 75-E da CLT, fundamenta-se na prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, mediante o uso de tecnologias de informação e comunicação. Como afirma, Maurício Godinho Delgado (2023), essa modalidade representa um trabalho à distância que não elide a subordinação jurídica, uma vez que o poder diretivo patronal é exercido por meios telemáticos e informatizados. Para o autor, a essência deste regime não reside apenas na ausência física do obreiro no estabelecimento, mas na natureza das ferramentas tecnológicas utilizadas, que permitem a inserção do trabalhador na dinâmica estrutural e organizativa da empresa, independentemente do espaço geográfico.

Sob o aspecto formal, a validade desta modalidade exige contrato escrito e específico, estabelecendo claramente a transição e a responsabilidade pelas infraestruturas necessárias. Delgado (2023) ressalta que, embora a legislação flexibilize o local da prestação, ela não autoriza a precarização das condições de saúde e segurança; ao contrário, o Art. 75-E da CLT impõe ao empregador o dever de instruir o empregado, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções contra doenças e acidentes. Assim, a caracterização do teletrabalho no Direito do Trabalho brasileiro busca equilibrar a inovação tecnológica com a preservação do caráter protetivo do ramo laboral, garantindo que o ônus da atividade econômica e dos custos de conexão e equipamentos não seja transferido indevidamente ao empregado.

Embora tecnicamente delimitada pela norma celetista, essa caracterização projeta efeitos que transcendem a mera localização geográfica, atingindo a esfera biopsicossocial do trabalhador. Sob essa ótica, a responsabilidade do empregador não se exaure no fornecimento de equipamentos ou na instrução formal sobre ergonomia, mas estende-se à manutenção de um meio ambiente de trabalho equilibrado e seguro, conforme preconiza o Art. 225 da Constituição Federal. No cenário do teletrabalho, essa responsabilidade assume contornos críticos, uma vez que a diluição das fronteiras entre o espaço doméstico e o profissional exige do empregador uma vigilância ativa para evitar a desconexão apenas formal e garantir o respeito ao direito ao descanso e à integridade mental do empregado.

Nesse contexto, os impactos dessa modalidade contratual manifestam-se de forma distinta e acentuada no recorte de gênero, desafiando a premissa de neutralidade da norma jurídica. Para Barros (2017), a análise do trabalho feminino deve considerar que o teletrabalho frequentemente colide com a persistente desigualdade na divisão do trabalho reprodutivo e doméstico, podendo converter a flexibilidade espacial em uma sobrecarga de jornadas simultâneas — o fenômeno da "dupla ou tripla jornada" no mesmo ambiente físico. Assim, a análise da responsabilidade patronal deve ser conduzida sob uma perspectiva de gênero, observando se a gestão do teletrabalho promove, de fato, a inclusão e a conciliação ou se atua como vetor de invisibilidade e exclusão das trabalhadoras no mercado de trabalho contemporâneo.

TELETRABALHO E SEUS IMPACTOS A MULHER E RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

A contemporaneidade apresenta novos desafios com a expansão do teletrabalho, modalidade que, segundo Abílio (2020), aprofunda a exploração ao extinguir a fronteira física entre o local de produção e o de reprodução. Para a autora, a transferência da atividade laboral para o ambiente doméstico não resulta em uma conciliação de esferas, mas sim em uma "colonização" do lar pelas lógicas do capital. No caso das mulheres, essa fusão de espaços consolida em um acumulo de jornadas, onde as exigências do trabalho produtivo e as necessidades inadiáveis do cuidado — o trabalho reprodutivo — disputam simultaneamente ao mesmo tempo e o mesmo corpo. Assim, o domicílio deixa de ser um local de refúgio para se tornar um espaço de trabalho ininterrupto,

intensificando o controle do capital sobre a vida social.

Silva e Costa (2025) reforça que, embora iniciativas como o home office flexível possa aumentar a retenção de talentos femininos, elas não resolvem, por si só, a desigualdade estrutural na repartição das responsabilidades. Os dados revelam que a mulher em ambiente doméstico dedica quase o dobro de tempo que os homens a tarefas não remuneradas, totalizando cerca de 21,3 horas semanais. Essa sobreposição, conforme alertam Pedroza e Alves (2021), intensifica a exaustão psicológica e o risco de Burnout, uma vez que a ausência de uma verdadeira corresponsabilidade doméstica transforma a flexibilidade em uma armadilha de sobrecarga e invisibilidade.

Além dos desafios sociológicos, o ordenamento jurídico brasileiro busca oferecer salvaguardas que, na prática do teletrabalho, enfrentam obstáculos de implementação. Silva e Costa (2025) pontuam que, embora a Constituição Federal e a CLT vedem a discriminação por sexo e protejam o mercado de trabalho feminino, a eficácia dessas normas esbarra em barreiras culturais persistentes. Recentemente, a Lei nº 14.831/2024 avançou ao incentivar a saúde mental nas empresas, prevendo o combate ao assédio e o apoio psicológico. Todavia, para as mulheres em regime de home office, a saúde física e mental permanece sob constante ameaça. A exaustão não se limita ao estresse, evoluindo para problemas musculoesqueléticos e esgotamento mental severo devido à falta de tempo para o descanso e para o lazer. Essa realidade, como alertam Julião e Dutra (2020), é agravada pela falta de políticas de conciliação que promovam uma partilha justa das responsabilidades, resultando em um cenário onde a mulher, mesmo qualificada, encontra dificuldades para romper o "teto de vidro" e ascender profissionalmente.

A persistência dessa dinâmica desigual no ambiente doméstico reflete-se diretamente na saúde das trabalhadoras. A sobrecarga decorrente da dupla jornada não apenas eleva os riscos de transtornos psicológicos, como ansiedade e estresse crônico, mas também se manifesta em patologias físicas, incluindo problemas musculoesqueléticos derivados da exaustão. Conforme apontam Silva e Costa (2025), a ausência de uma divisão equitativa das tarefas de cuidado atua como um gatilho para a Síndrome de Burnout, uma vez que a mulher se vê compelida a gerenciar as demandas do mercado e do lar de forma simultânea e sem o devido suporte institucional.

No âmbito do desenvolvimento profissional, essa realidade consolida o fenômeno do 'teto de vidro'. Mesmo quando possuem qualificações equivalentes às dos homens, as mulheres enfrentam barreiras invisíveis que impedem sua ascensão a cargos de liderança, visto que o tempo despendido no trabalho reprodutivo reduz drasticamente a disponibilidade para processos de qualificação e networking. Dados recentes mostram que a representação feminina em cargos de alta gestão, como na magistratura superior, permanece drasticamente inferior à masculina, evidenciando que a competência técnica é frequentemente ofuscada pela penalização social da maternidade e do cuidado.

Para mitigar esses efeitos, o ordenamento jurídico brasileiro tem buscado inovações, como a Lei nº 14.831/2024, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Esta legislação incentiva práticas organizacionais voltadas ao bem-estar e ao combate ao assédio, representando um avanço no reconhecimento de que a saúde mental do trabalhador é uma responsabilidade compartilhada. Todavia, a efetividade de tais medidas depende de uma transformação cultural profunda que rompa com a naturalização das atividades domésticas como dever feminino, promovendo políticas de conciliação que incluam, por exemplo, a ampliação da licença-maternidade e a regulamentação mais humana do trabalho remoto.

No cenário do teletrabalho, a responsabilidade jurídica do empregador transita entre o dever de vigilância e a garantia da dignidade da pessoa humana, uma vez que a transferência da atividade laboral para o lar não exime a empresa de zelar pela integridade

física e mental de suas colaboradoras. A legislação brasileira, fundamentada na Constituição Federal e na CLT, estabelece que o ambiente de trabalho deve ser seguro, estendendo essa proteção ao ambiente digital e domiciliar para coibir condutas discriminatórias e garantir a igualdade de oportunidades. Assim, a empresa assume um papel central na mitigação da sobrecarga feminina, devendo implementar políticas de conciliação e respeitar o direito à desconexão, evitando que a "colonização" do lar pela lógica produtiva resulte em jornadas exaustivas e no isolamento profissional da mulher.

Em última análise, a eficácia das salvaguardas jurídicas no teletrabalho depende da superação de uma visão de mundo que separa, de forma artificial, a produtividade econômica da sustentação da vida. Como observado, a 'colonização' do espaço doméstico pelo trabalho assalariado sem a devida contrapartida de suporte institucional e divisão de encargos apenas aprofunda abismos de gênero já existentes. A responsabilidade do empregador, portanto, não é meramente administrativa, mas civilizatória, exigindo uma postura ativa na garantia de que a flexibilidade tecnológica não se transforme em uma nova modalidade de servidão invisível para as mulheres.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, conclui-se que a caracterização do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, embora consolidada formalmente pela Reforma Trabalhista e legislações subsequentes, impõe desafios práticos que superam a literalidade da lei. Ao longo deste capítulo, os objetivos propostos foram satisfatoriamente atingidos: compreendeu-se a natureza do teletrabalho e sua intrínseca relação com o trabalho reprodutivo, identificando-se como a sobreposição de espaços acentua a carga laboral feminina. Ademais, fundamentou-se a necessidade de diretrizes políticas e internas nas empresas para assegurar o direito à desconexão, alicerçando tal responsabilidade nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da alteridade os quais impedem que o ônus da infraestrutura e o desgaste mental sejam transferidos exclusivamente à trabalhadora.

Em síntese, a proteção da trabalhadora no regime de teletrabalho exige que o Direito do Trabalho transcenda a neutralidade formal e adote uma perspectiva de gênero que reconheça a materialidade da dupla jornada. A responsabilização do empregador não deve ser encarada como um entrave à inovação tecnológica, mas como um imperativo ético e jurídico para evitar que o ambiente doméstico se torne um espaço de exploração ilimitada. É urgente, portanto, que a jurisprudência brasileira avance na consolidação de critérios que quantifiquem o dano decorrente da invasão da esfera privada, garantindo que a flexibilidade do home office não signifique o retrocesso de direitos fundamentais conquistados. Somente através de uma visão humanizada e da aplicação rigorosa do princípio da alteridade será possível assegurar que o progresso digital caminhe lado a lado com a justiça social e a equidade de gênero.

Resta evidente, contudo, que a análise teórica e normativa demanda um confronto com a realidade dos tribunais para que se compreenda a aplicação fática desses conceitos. Para tanto, servirá como objetivo para próximas pesquisas identificação das lacunas legislativas remanescentes e análise do entendimento dos tribunais sobre a questão. Essa etapa será construída por meio da análise minuciosa de jurisprudências recentes, buscando observar como os Tribunais Regionais e o Tribunal Superior do Trabalho têm interpretado a sobrecarga da mulher no home office e a efetiva responsabilidade do empregador diante desse cenário de invisibilidade do trabalho doméstico.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. Campinas: Unicamp, 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 mar. 2024

DALLA COSTA, Mariarosa; FEDERICI, Silvia. O poder da mulher e a subversão da comunidade. São Paulo: Autonomia Literária, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2023.

Hirata, Helena; Kergoat, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho,2007

JULIÃO, Helena Vicentini; DUTRA, Nayara Hakime. Divisão sexual do trabalho: para além do gênero e do patriarcado. Temporalis, v. 20, n. 40, p. 201-214, 2020.

MARX, Karl. O Capital: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. (Publicado originalmente em 1867).

SILVA, Francléia Oliveira da; COSTA, Claudia Cristina Trocado Gonçalves de Araújo. O trabalho invisível e desigualdade de gênero: a realidade da dupla jornada feminina. Revista Acadêmica de Inovação em Pesquisa, v. 7, n. 6, p. 74-88, 6 jun. 2025. Disponível em: https://doi.org/10.56238/arev7n6-074. Acesso em: 07 fev. 2026

SILVA, Francléia Oliveira da; COSTA, Claudia Cristina Trocado Gonçalves de Araújo. O trabalho invisível e desigualdade de gênero: a realidade da dupla jornada feminina. Revista Acadêmica de Inovação em Pesquisa, v. 7, n. 6, p. 74-88, 6 jun. 2025.