

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

FERNANDA OLIVEIRA MEIRELLES

**TELETRABALHO E DUPLA JORNADA: PERSPECTIVAS E DESAFIOS PARA A
INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

VITÓRIA
2025

FERNANDA OLIVEIRA MEIRELLES

**TELETRABALHO E DUPLA JORNADA: PERSPECTIVAS E DESAFIOS PARA A
INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para aprovação na disciplina Projeto de Conclusão de Curso. Orientadora: Prof^ª. Dra. Francisca Jeane Pereira da Silva Martins.

VITÓRIA

2025

Aos meus pais, dedico este trabalho, cuja presença silenciosa e constante me deu forças para perseverar quando o caminho parecia impossível.

RESUMO

Essa monografia analisou a relação existente entre o teletrabalho e dupla jornada, com ênfase nos impactos e desafios enfrentados pelas mulheres. Investigou como a modalidade remota impactou a conciliação entre atividades profissionais e domésticas para trabalhadoras, em um contexto onde a divisão sexual do trabalho permaneceu desigual. A pesquisa adotou a metodologia dialética, e buscou responder a seguinte pergunta: *“De que forma o teletrabalho contribui para a intensificação da dupla jornada entre as responsabilidades profissionais e domésticas das mulheres, e quais os desafios jurídicos emergentes para a proteção de seus direitos trabalhistas no contexto do mercado de trabalho atual?”*. Para responde-la, o estudo foi dividido em três capítulos. O primeiro analisou o teletrabalho e sua evolução histórica, bem como sua normatização no ordenamento jurídico brasileiro. Além disso, fez sua correlação com a dupla jornada feminina. O segundo capítulo tratou sobre os desafios físicos e emocionais que foram gerados para as mulheres em decorrência do teletrabalho e do acúmulo de tarefas. No último capítulo, a monografia buscou tratar sobre propostas que busquem a efetivação dos direitos das mulheres no teletrabalho, chegando a conclusão que se faz necessário a revisão da legislação para que haja maior proteção no que toca ao direito à desconexão. Por fim, concluiu-se que embora o trabalho remoto tenha aberto novas possibilidades de inserção laboral, também reforçou desigualdades preexistentes quando não acompanhado por transformações culturais e institucionais que promovessem equidade de gênero nas esferas pública e privada.

Palavras-chave: Teletrabalho; Dupla jornada; Relações de gênero; Mercado de Trabalho; Equidade profissional.

ABSTRACT

This monograph analyzed the relationship between telework and the double workday, with emphasis on the impacts and challenges faced by women. It investigated how remote work affected the balance between professional and domestic activities for female workers, in a context where the sexual division of labor remained unequal. The research adopted a dialectical methodology and sought to answer the following question: "How does telework contribute to the intensification of the double workday between women's professional and domestic responsibilities, and what are the emerging legal challenges for protecting their labor rights in the current labor market context?" To answer this, the study was divided into three chapters. The first analyzed telework and its historical evolution, as well as its regulation in the Brazilian legal system. Additionally, it correlated telework with women's double workday. The second chapter dealt with the physical and emotional challenges generated for women as a result of telework and the accumulation of tasks. In the last chapter, the monograph sought to address proposals that aim to enforce women's rights in telework, reaching the conclusion that it is necessary to revise legislation to provide greater protection regarding the right to disconnect. Finally, it was concluded that although remote work has opened new possibilities for labor insertion, it also reinforced pre-existing inequalities when not accompanied by cultural and institutional transformations that promote gender equity in both public and private spheres.

Keywords: Telework; Double workday; Gender relations; Labor market; Professional equity.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	06
2 TELETRABALHO E A DUPLA JORNADA DA MULHER TRABALHADORAS ..	09
2.1 TELETRABALHO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E NORMATIZAÇÃO	10
2.2 A DUPLA JORNADA DA MULHER TRABALHADORA E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	13
3 OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA INTENSIFICAÇÃO DA DUPLA JORNADA DA MULHER TRABALHADORA	17
3.1 DESAFIOS FÍSICOS E EMOCIONAIS DECORRENTES DA DUPLA JORNADA PARA AS MULHERES	20
3.1.1 A síndrome de burnout e sua correlação com o teletrabalho sob a perspectiva feminina.....	22
4 PROPOSTAS PARA A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES NO TELETRABALHO	27
4.1 REVISÃO DA LEGISLAÇÃO QUE REGULAMENTA O TELETRABALHO	28
4.2 IMPLEMENTAÇÃO NAS EMPRESAS DE PROGRAMAS COM O OBJETIVO DE PRESTAR SUPORTE PSICOLÓGICO PARA TELETRABALHADORAS	30
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
REFERÊNCIAS	38

1 INTRODUÇÃO

Diante da chegada da pandemia da COVID-19 ao Brasil, em março de 2020, ocorreram diversas mudanças e repercussões inevitáveis. Dentre elas, destacam-se profundas transformações sociais, econômicas e políticas. Além disso, a pandemia resultou na primeira grande crise de saúde pública global enfrentada pelo país, configurando-se como uma calamidade com severas consequências internacionais.

Dada essa situação, fez-se necessário a adoção do distanciamento social, como alternativa para controlar a propagação do vírus da COVID-19, que é de fácil e alta transmissibilidade, com a finalidade de prevenir o contágio do menor número de indivíduos.

Assim, a introdução dessa nova enfermidade provocou um aumento considerável do teletrabalho, que já existia no Brasil, mas que ganhou proporções sem precedentes. Com a implementação da Lei 13.467/2017, que havia sido promulgada anteriormente, o trabalho remoto tornou-se uma realidade cotidiana para muitos indivíduos em todo o mundo que buscavam evitar a contaminação pelo coronavírus.

Por conseguinte, nesta virada inesperada e súbita, principalmente as mulheres encaram obstáculos de forma mais intensa. Como, por exemplo, a “dupla jornada”, que se trata de equilíbrio das responsabilidades domésticas e de trabalho agravadas nas condições de teletrabalho. A socióloga Arlie Russell Hochschild (1989, p.4) conceitua a dupla jornada da seguinte forma:

Uma carga dupla (também chamada de jornada dupla, segundo turno e jornada dupla) é a carga de trabalho das pessoas que trabalham para ganhar dinheiro, mas que também são responsáveis por quantidades significativas de trabalho doméstico não remunerado.

O estudo científico tem por objetivo analisar as razões histórico-sociais que fundamentaram a desigualdade de gênero, no que toca à realização dos afazeres domésticos entre homens e mulheres sob a perspectiva da adoção do teletrabalho. Busca-se de igual maneira, a partir da análise das implicações físicas e mentais geradas na saúde das mulheres em decorrência da dupla jornada.

Diante disso, busca-se analisar a intensificação da sobrecarga causada às mulheres, com a implementação do teletrabalho na pandemia. Busca-se de igual maneira, entender as implicações físicas e mentais geradas na saúde das mulheres em decorrência da dupla jornada e pensar em soluções que busquem reduzir essa disparidade no ambiente familiar, entre homens e mulheres.

Nesse viés, a presente monografia, busca respostas para o seguinte problema de pesquisa: “De que forma o teletrabalho contribui para a intensificação da dupla jornada entre as responsabilidades profissionais e domésticas das mulheres, e quais os desafios jurídicos emergentes para a proteção de seus direitos trabalhistas no contexto do mercado de trabalho atual?”.

Assim, buscando a resposta para o questionamento anterior, o presente trabalho divide-se em três capítulos que serão explorados da seguinte forma:

O primeiro capítulo abordou o teletrabalho e sua evolução histórica, bem como sua regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro. Além disso, explorou-se a correlação entre a dupla jornada da mulher e a divisão sexual do trabalho.

No capítulo dois analisou os impactos do teletrabalho na intensificação da dupla jornada, explorando os desafios físicos e mentais enfrentados pela mulher trabalhadora. Além disso, também fez uma abordagem sobre a síndrome de burnout e sua correlação com o teletrabalho.

No último capítulo, a presente monografia trata sobre propostas que busquem a efetivação dos direitos das mulheres no teletrabalho, sendo necessário a revisão da legislação que regulamenta o teletrabalho, bem como o reconhecimento de meios que busquem reconhecer e recompensar a sobreposição de funções profissionais e domésticas.

O método adotado para a realização da presente pesquisa foi o dialético, que possui característica o uso de discussões, provocações, e debates marcados pelo confronto de ideias e posições. Tal método permite analisar as contradições e interações entre

diferentes fatores sociais, econômicos e culturais que afetam as mulheres sob a perspectiva do modelo do teletrabalho.

2 TELETRABALHO E A DUPLA JORNADA DA MULHER TRABALHADORA

O teletrabalho, também conhecido como trabalho à distância, trata-se de uma modalidade laboral que ganhou expressiva relevância nos últimos anos, mormente com o avanço da tecnologia e da internet. Tal modelo caracteriza-se fundamentalmente pela execução de atividades profissionais fora do estabelecimento do empregador, por intermédio do uso de tecnologias de informação e comunicação.

Nesse sentido, antes de abordarmos o teletrabalho e suas particularidades, faz-se necessário defini-lo e fazer uma correlação com a dupla jornada de trabalho da mulher.

Assim, nas palavras de Martins (2024, p.173):

Teletrabalho é o trabalho à distância com uso de tecnologia e de recursos eletrônicos. O trabalho não é realizado na sede da empresa. É feito à distância, que é o elemento espacial. É fundamental a utilização de meios telemáticos. Não será teletrabalho o enviado ao empregador por meios de comunicação comuns, como telefone, correio.

De forma complementar, define Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2010, p. 227):

[...] o chamado teletrabalho é uma modalidade de trabalho à distância, típica dos tempos modernos, em que o avanço da tecnologia permite o labor fora do estabelecimento do empregador (normalmente na própria residência do empregado), embora mantendo o contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet.

A relação entre o teletrabalho e a dupla jornada configura-se como um fenômeno sociológico o qual revela os embates da flexibilização laboral contemporânea. Apesar de o trabalho remoto trazer maior autonomia e flexibilidade de horários, também frequentemente resulta na intensificação da sobreposição entre responsabilidades profissionais e domésticas, especialmente para mulheres.

Segundo uma pesquisa realizada pelo Infojobs¹ “No ano de 2024, 83% das mulheres brasileiras afirmaram que vivenciam a dupla jornada de trabalho, com a realização de atividades domésticas e serviços de cuidado com crianças e familiares idosos”.

2.1 TELETRABALHO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E NORMATIZAÇÃO

A evolução histórica do teletrabalho é marcada pelo avanço dos meios de comunicação, os quais possibilitam ao empregador exigir demandas de seus empregados por meios de comunicação virtuais.

Sendo assim, a origem do teletrabalho ganhou força nos anos de 1970, quando um ex-cientista aeronáutico, Jack Nilles (1997)² criou o termo telecommuting.

Diante disso, tendo em vista que na década de 70, os Estados Unidos passavam pela crise do petróleo, o teletrabalho foi utilizado como meio estratégico assim como definem Rosman e Marica (2011, p. 214):

O trabalho a distância surgiu como resposta à necessidade de reduzir o consumo de combustível e os congestionamentos urbanos, apresentando-se como uma solução pragmática para problemas econômicos e ambientais emergentes.

Assim, o teletrabalho teve início na década de 1970, na época da crise do petróleo, em que as empresas dos Estados Unidos e Europa tiveram seu primeiro contato com essa modalidade laboral, tendo como finalidade reduzir os gastos com deslocamento despendidos da empresa até o local de trabalho.

Ademais, pode-se citar outro fator que impulsionou o crescimento do teletrabalho, sendo ele o pós-guerra de 1945, período marcado pela terceira fase da revolução industrial. Como destaca Alvin Toffler (1980, p.34):

¹ Oito em cada 10 mulheres vivem dupla jornada de trabalho com afazeres domésticos e cuidados, diz pesquisa. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/03/09/>. Acesso em 06/05/2025.

² NILES, Jack. Fazendo do Teletrabalho uma Realidade. São Paulo: Futura, 1997.

A terceira onda traz consigo um estilo de vida genuinamente novo baseado em fontes de energia diversificadas e renováveis; em métodos de produção que tornam obsoletas as linhas de montagem; em novas famílias não nucleares; em 'escritórios eletrônicos' e escolas e corporações radicalmente modificadas.

Posteriormente, a década de 1990 pode ser considerada um marco temporal para o surgimento do teletrabalho no Brasil, que foi impulsionado pelo avanço da tecnologia e pela massificação da Internet. Apesar disso, é importante ressaltar que a tecnologia da época apresentava limitações, porém foi preponderante para a ascensão do teletrabalho no Brasil.

No Brasil, o maior número de trabalhadores em regime de teletrabalho se deu com a pandemia da Covid-19 no ano de 2020, visto que muitas empresas foram obrigadas a adotar esse modo de trabalho.

Conforme traz Daury Fabríz (2006, p. 20): “As maneiras de executar o trabalho modificam com o tempo e com a incorporação de novas tecnologias. Também novos trabalhos vão surgindo de acordo com os novos contextos históricos.”

No que toca a regulamentação jurídica do teletrabalho, essa ocorreu de forma gradativa. Isso porque, antes da formalização legislativa própria, essa modalidade laboral era tratada por aproximação ao trabalho em domicílio, previsto no art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde sua redação original de 1943.

Em 2011, o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sofreu uma significativa alteração através da Lei nº 12.551, representando um marco na modernização da legislação trabalhista brasileira, como a que segue:

Art. 6ª Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

A modificação veio para acompanhar as transformações nas relações de trabalho decorrentes dos avanços tecnológicos, reconhecendo formalmente as novas modalidades de trabalho remoto que se tornavam cada vez mais comuns no mercado.

O novo texto estabelece expressamente que não há diferença entre o trabalho executado nas dependências físicas do empregador, aquele executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego.

Posteriormente, com a Reforma Trabalhista trazida pela Lei 13.467/2017, foi introduzido na CLT um capítulo dedicado especificamente à regulamentação do Teletrabalho.

Nesse sentido, Jeane Martins (p.79, 2022) trata a respeito do assunto da seguinte forma em sua Tese “O Trabalho Compulsório nas Plataformas Digitais e sua Compatibilização com o Conceito de Trabalho Decente Formalizado pela Organização Internacional do Trabalho”:

O teletrabalho, como modalidade de organização do trabalho à distância, com a utilização de tecnologias digitais e meios informatizados de comando, só foi regulamentado em nosso ordenamento a partir da Reforma Trabalhista, com a aprovação da Lei n.13.467/2017, embora viesse sendo pragmaticamente aplicada desde o advento da Lei n.12.551/2011, modificadora do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Esta regulamentação trouxe maior segurança jurídica tanto para empregados quanto para empregadores, ao estabelecer parâmetros mais claros para a adoção desta modalidade.

Nesse sentido, o art. 75-B da CLT define o teletrabalho como:

[...] 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.

Com o fenômeno da pandemia da COVID-19, e a necessidade da adoção abrupta do teletrabalho por muitos trabalhadores, exigiu-se a previsão de algumas situações que ainda não possuíam previsão no ordenamento jurídico brasileiro. Diante disso, a Medida Provisória nº 927/2020³, apesar de não ter sido convertida em lei, dispôs sobre o tema, possibilitando a flexibilização temporária das condições para a adoção do teletrabalho.

Ademais, a regulamentação do teletrabalho gera controvérsias, especificamente no que toca a jornada de trabalho. A Reforma Trabalhista, por meio do inciso III do art. 62 da CLT, retira dos teletrabalhadores o regime de duração do trabalho, o que, em princípio, retira o direito a horas extras, intervalos intrajornadas e adicional noturno, sob a alegação de impossibilidade de controle no ambiente virtual.

Diante disso, decisões judiciais têm relativizado a aplicação desse artigo, se comprovada a existência de mecanismos de controle de jornada, quando comprovada a existência de controle de jornada por meio de softwares de monitoramento, exigência de disponibilidade em horários determinados ou controle indireto por metas excessivas.

2.1.1 A síndrome de burnout e sua correlação com o teletrabalho sob a perspectiva feminina

A síndrome de burnout, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como um fenômeno ocupacional, assume contornos particularmente preocupantes quando analisada sob a perspectiva feminina no contexto do teletrabalho. Segundo Soares e Cunha (2007, p. 505):

A síndrome da estafa constitui um quadro bem definido, caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. A exaustão emocional representa o esgotamento dos recursos emocionais do indivíduo. É considerado o traço inicial da síndrome e decorre principalmente da sobrecarga e do conflito pessoal nas relações interpessoais.

³ Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.

O burnout feminino no teletrabalho não pode ser dissociado da dupla jornada, pois a sobreposição de espaços e funções cria um ambiente propício para o desenvolvimento dessa síndrome. A perda de importantes mecanismos de separação entre vida profissional e pessoal é crucial nesse processo. De acordo com Rodrigues (2022, p. 395):

As mulheres apresentaram níveis de burnout, estresse pós-traumático, ansiedade e depressão maiores que os homens. Elas são mais suscetíveis ao desenvolvimento do burnout por uma série de fatores que podem ocorrer de forma individual ou simultaneamente: dupla jornada de trabalho, divididas entre profissional, materno e doméstico; remuneração; relação com pacientes e familiares; contato com a enfermidade; morte; falta de reconhecimento profissional; poucos recursos humanos para prestar um serviço de forma adequada que resulta na sobrecarga de trabalho; assim como a falta de autonomia no trabalho para tomar decisões.

A dinâmica do trabalho remoto, especialmente para as mulheres, frequentemente resulta em jornadas estendidas e limites difusos. O teletrabalho, ao eliminar o tempo de deslocamento, paradoxalmente aumenta o tempo de trabalho, pois as mulheres utilizam esse tempo extra para realizar tanto atividades profissionais quanto domésticas, criando um ciclo ininterrupto de trabalho.

Assim, conforme conclui a pesquisa realizada por Oliveira, Pantoja e Morato (2021, p. 847), verifica-se, que a partir das experiências relatadas pelas mulheres entrevistadas, o teletrabalho tem se caracterizado por uma exigência constante de disponibilidade, ou seja, as mulheres se colocam em uma permanente disposição, o que pode acarretar consequências negativas para a saúde física e mental das trabalhadoras.

A despersonalização, segundo componente do burnout, assume formas peculiares no contexto feminino. Observam que muitas mulheres relatam um distanciamento emocional não apenas em relação ao trabalho, mas também às relações familiares, como mecanismo de defesa contra o excesso de demandas.

A redução da realização pessoal é particularmente dolorosa para mulheres que lutam para equilibrar múltiplas identidades. A construção social do feminino impõe às mulheres o ideal de perfeição em múltiplos papéis. Quando essas expectativas irrealistas não são atendidas, o sentimento de fracasso pessoal se intensifica, contribuindo significativamente para o desenvolvimento do burnout.

Ainda na pesquisa elaborada por Oliveira, Pantoja e Morato (2021, p. 846), evidencia-se que a escolha pelo teletrabalho, por parte das servidoras, está diretamente relacionada ao desejo de manter maior proximidade com seus familiares, especialmente filhos e cônjuges, fortalecendo os vínculos afetivos no ambiente doméstico.

É importante destacar que o burnout feminino no teletrabalho é influenciado por fatores socioculturais profundos. A expectativa social de que as mulheres sejam naturalmente multitarefas e capazes de gerenciar harmoniosamente casa e trabalho cria uma pressão adicional que contribui para o adoecimento mental.

A tecnologia, embora facilitadora do trabalho remoto, também contribui para o desenvolvimento do burnout. Alerta que a hiperconectividade característica da sociedade contemporânea cria uma cultura de urgência permanente, onde a fronteira entre tempo de trabalho e tempo de descanso se dissolve completamente.

Como bem acentua Barreto Junior e da Silva (2015, p. 29–56):

Uma confusão das despesas do lar com as despesas para a realização do trabalho, além dos problemas de meio ambiente inadequado para o trabalho, pode causar prejuízos à saúde do teletrabalhador.

A falta de suporte organizacional adequado agrava o risco de burnout entre mulheres em teletrabalho. As empresas que não reconhecem as especificidades da experiência feminina no trabalho remoto falham em oferecer recursos e políticas que poderiam mitigar o desenvolvimento da síndrome, perpetuando estruturas organizacionais que favorecem o adoecimento.

O isolamento social, característica inerente ao teletrabalho, afeta desproporcionalmente as mulheres. As redes de apoio informais, fundamentais para o compartilhamento de experiências e estratégias de enfrentamento, tornam-se mais difíceis de manter no ambiente virtual.

É crucial reconhecer que o burnout feminino no teletrabalho não é uma falha individual. A individualização do sofrimento no trabalho oculta as determinações sociais e organizacionais que produzem o adoecimento, responsabilizando exclusivamente o trabalhador por sua condição.

De acordo com o levantamento feito pela Consultoria McKinsey⁴ indicam que 42% das mulheres em teletrabalho durante a pandemia relataram sintomas compatíveis com burnout, comparado a 35% dos homens, evidenciando a disparidade de gênero nessa questão.

A prevenção e o tratamento do burnout em mulheres que trabalham remotamente exigem abordagens multidimensionais. Segundo Bridi, Zanoni e Souza (2022, p. 4):

A OIT, desde os anos 1990, evidenciava que o teletrabalho implicava também um aumento de trabalho no período da noite e nos finais de semana. Nesse sentido, o teletrabalho não invade apenas o domicílio, mas o sono, o descanso, o lazer e as relações familiares dos teletrabalhadores. A falta de limites entre os horários de trabalho e lazer e as constantes interrupções dos familiares constituem potenciais fontes de conflitos.

Como bem pontua Goldschmidt e Ferraz (2012, p. 327–358):

A saúde do trabalhador, como direito básico, fundamental, deve ser atendida em quaisquer circunstâncias, em nome do princípio-guia do sistema jurídico brasileiro, indissociável do próprio direito à vida, o fundamento último de todo Estado de Direito, social ou não.

Portanto, ao examinarmos a correlação entre burnout e teletrabalho sob a perspectiva feminina, devemos ir além dos sintomas individuais e questionar as estruturas que perpetuam essa realidade. O reconhecimento da síndrome como um problema coletivo, enraizado em desigualdades de gênero, é o primeiro passo para a construção de ambientes de trabalho verdadeiramente saudáveis e equitativos.

⁴ EDUCA MAIS BRASIL. Síndrome de burnout: mulheres sofrem mais com a doença do que homens. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/sindrome-de-burnoutmulheres-sofrem-mais-com-a-doenca-do-que-homens>. Acesso em: 14 maio 2025.

2.2 A DUPLA JORNADA DA MULHER TRABALHADORA E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A divisão sexual do trabalho trata-se de um fenômeno existente, que possui raízes históricas e sociais, e está relacionado ao tratamento não isonômico entre homens e mulheres no acesso ao mercado de trabalho. Além disso, essa divisão se caracteriza pela alocação desigual de tarefas, oportunidades e reconhecimento entre os gêneros.

Nas sociedades pré-industriais, embora existisse uma divisão de tarefas baseada no sexo, os limites entre o trabalho produtivo e reprodutivo eram mais fluidos, com atividades produtivas frequentemente realizadas no âmbito doméstico. As mulheres participavam ativamente da produção, seja na agricultura, no artesanato ou no comércio local, ainda que seus trabalhos fossem considerados complementares ou auxiliares ao trabalho masculino.

De acordo com Jean Scott (p.447, 1994):

A história do século XIX revela que havia, na sociedade de modo geral, uma nítida divisão entre domínio público e privado. Os homens 'pertenciam' à esfera pública, pois desempenhavam de forma predominante o papel de provedor da família, e as mulheres 'pertenciam' à esfera privada, uma vez que o cuidado do lar funcionava como atividade de contrapartida dado o sustento financeiro do marido. Nessa dicotomia entre o público e o privado se consubstanciou a divisão sexual do trabalho, homens provedores e mulheres cuidadoras.

Esse momento histórico cristalizou uma ideologia de gênero que atribuía aos homens a função de provedores e às mulheres o papel de zeladoras, estabelecendo uma dicotomia artificial entre trabalho produtivo (remunerado) e reprodutivo (não remunerado). A industrialização, portanto, não criou a divisão sexual do trabalho, mas a transformou em uma estrutura mais rígida e determinante das relações sociais.

Segundo Hirata e Kergoat (2007, p.599) a divisão sexual do trabalho está relacionada a uma construção social, e não possui ligação com fatores biológicos. As autoras definem esse fenômeno da seguinte forma:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário

para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc).

Nesse sentido, de forma complementar, a divisão sexual do trabalho encontra-se amparada por dois princípios fundamentais, são eles: o princípio de separação e o princípio hierárquico.

O princípio de separação estabelece uma demarcação categórica entre atividades consideradas "masculinas" e "femininas", fundamentando-se em supostas características naturais inerentes a cada sexo.

Esta segregação manifesta-se tanto horizontalmente, com a concentração desproporcional de homens e mulheres em setores econômicos específicos, quanto verticalmente, através do fenômeno conhecido como "teto de vidro". Na dimensão vertical, observa-se a predominância masculina em posições de liderança, poder decisório e prestígio, enquanto as mulheres frequentemente ocupam funções de apoio, cuidado e execução, com menor visibilidade e autonomia.

Por outro lado, o princípio hierárquico atribui maior valor e reconhecimento social aos trabalhos realizados por um homem do que o realizado por uma mulher. Essa hierarquização não se baseia em critérios objetivos de complexidade, habilidade ou relevância social das atividades, mas em construções culturais que naturalizam a superioridade das atividades masculinas. Assim, mesmo que as mulheres realizem as mesmas tarefas, tendem a receber menos, além de possuírem menor reconhecimento.

Estes princípios operam de forma interconectada e se reforçam mutuamente, perpetuando desigualdades estruturais no mundo do trabalho que transcendem escolhas individuais e se enraízam em padrões históricos de organização social do trabalho produtivo e reprodutivo.

Dessa forma, Danièle Kergoat (p. 67, 2009) escreve no seguinte sentido:

Esta forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem 'vale' mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço.

A teoria do patriarcado aborda a existência de um sistema social estruturado que beneficia os homens e subordina as mulheres em diferentes esferas da vida, incluindo o trabalho. Nesse sentido, leciona Sylvia Walby (p. 213, 1990): "O patriarcado é um sistema de estruturas sociais e práticas nas quais os homens dominam, oprimem e exploram as mulheres."

Nos dias atuais, apesar dos significativos avanços legislativos e das transformações culturais das últimas décadas, os princípios de separação e hierarquização continuam sendo observados. Logo, essa desigualdade confirma que as políticas públicas de igualdade de gênero precisam ir além da garantia formal de direitos iguais, abordando dimensões estruturais e culturais profundamente arraigadas.

Portanto, compreender a divisão sexual do trabalho exige uma análise multidimensional que considere seus aspectos históricos, sociológicos, econômicos e culturais. Seu enfrentamento demanda não apenas transformações no âmbito das políticas públicas e do mercado de trabalho, mas também uma profunda revisão dos valores e práticas culturais que naturalizam a subordinação feminina e desvalorizam sistematicamente as atividades tradicionalmente associadas às mulheres.

3 OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA INTENSIFICAÇÃO DA DUPLA JORNADA DA MULHER TRABALHADORA

Com a crescente adoção do teletrabalho, especialmente depois da pandemia da Covid-19, intensificaram-se também as consequências e as repercussões negativas geradas por essa modalidade de trabalho. Isso se explica porque apesar dessa modalidade laboral oferecer vantagens como maior flexibilidade, além de menor tempo de deslocamento e redução de custos, apresenta também óbices para as mulheres em razão da dupla jornada de trabalho.

Assim, o teletrabalho tende a aumentar a discrepância ao dissolver as fronteiras entre os âmbitos profissional e doméstico. Conforme pesquisas realizadas pela Anvisa em 2021⁵, mulheres em teletrabalho frequentemente “utilizam horários não habituais para a execução de tarefas profissionais, com a sensação de sobrecarga e de não saber efetivamente o momento de finalizar a jornada”.

Diante disso, devido ao elevado encargo, tais impactos aparecem de forma crescente na saúde física e mental das mulheres trabalhadoras, que acabam sendo afetadas por altos níveis de ansiedade, estresse constante, além de outros transtornos mentais, e pela falta de momentos de desconexão.

Nessa conjuntura, esse cenário de vulnerabilidade torna-se ainda mais sério quando se observa o contexto normativo vigente, visto que ainda existem lacunas no que tange à proteção das mulheres trabalhadoras. Isso porque a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) incluiu o Capítulo II-A na CLT (artigos 75-A a 75-E), excluindo os teletrabalhadores do regime de controle de jornada através do art. 62, III da CLT.

Destaca-se:

Art. 75-A._A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.'

'Art. 75-B._Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a

⁵ Pesquisa realizada pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) sobre teletrabalho na Gerência Geral de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Recintos Alfandegados (GGPAF), publicada em artigo científico na SciELO Brazil, 2021.

utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

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

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

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

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

‘Art. 75-D._As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

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

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

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

“Art. 134.

§ 1º_Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado).

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.” (NR)

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

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Contudo, apesar dessa lacuna legislativa, a jurisprudência pátria tem adotado interpretações mais benéficas, reconhecendo a necessidade de limites da jornada, ainda que no regime do teletrabalho. A jurisprudência pátria firmou entendimento que, quando restar comprovado o controle de jornada, mesmo que seja teletrabalhador, este terá direito ao pagamento de horas extras, reconhecendo o direito à desconexão.

No que toca a esse tema, fora decidido pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no julgamento do RO-0010132- 05.2016.5.03.0178, em confirmação da sentença de 1º grau, que é possível o controle de jornada em regime de teletrabalho, com o devido pagamento de horas extras, conforme disposto a seguir:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República.⁶

É oportuno trazer o entendimento doutrinário sobre o assunto. Conforme Carlos Henrique Bezerra Leite (2024, p. 732):

A subordinação jurídica no teletrabalho é mais tênue e é efetivada por meio de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Por isso houve evolução do entendimento contido na Súmula 428 do TST que passou a assegurar, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso. Trata-se de interpretação que se coaduna com a eficácia horizontal e imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), como já decidiu o TRT-SP (RO 00026781620115020068 – Rel. Des. Ricardo Artur Costa e Trigueiros – 4ª T. – DEJT 05.07.2013).

Assim, reconhecer o direito à desconexão é necessário na esfera do teletrabalho, principalmente quando se analisa sob a ótica de desigualdade de gênero entre homens e mulheres. Isso porque, a ausência de controle de jornada na legislação

⁶ Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário nº 0010132- 05.2016.5.03.0178. Segunda Turma. Relator Rodrigo Ribeiro Bueno. Belo Horizonte, 07 mar.

acaba por violar preceitos constitucionais, e por conseqüente aumenta o potencial de sobrecarga feminina.

Em suma, é notório que o controle de jornada no teletrabalho transcende apenas uma questão operacional, mas se consolida como um direito fundamental que assegura a dignidade do trabalhador, evitando possíveis excessos. No que tange às mulheres, esses direitos são ainda mais importantes, pois estabelecem limites entre as esferas pessoais e profissionais, evitando o desequilíbrio de tarefas.

3.1 DESAFIOS FÍSICOS E EMOCIONAIS DECORRENTES DA DUPLA JORNADA PARA AS MULHERES

A inserção feminina no mundo de trabalho, apesar dos avanços conquistados nas últimas décadas, permanece sendo permeada por obstáculos estruturais que se manifestam de forma ainda mais complexa no contexto do teletrabalho. Como destacam Madalozzo, Martins e Shiratori (2010, p. 557):

Homens seriam responsabilizados pela manutenção financeira da família, e as mulheres pela manutenção da ordem familiar em termos de produção doméstica e cuidados com os outros membros da família.

Diante desse cenário, torna-se evidente como o teletrabalho intensifica a dupla jornada feminina, já que as mulheres precisam conciliar suas responsabilidades profissionais com as demandas domésticas, gerenciando simultaneamente o trabalho remunerado e as tarefas do lar.

A dupla jornada feminina não é um fenômeno novo. Segundo Bruschini e Ricoldi (2012, p. 263-264):

Desde que as mulheres passaram a ocupar espaços no mercado de trabalho formal, elas continuaram sendo as principais responsáveis pelos cuidados domésticos e familiares. O que mudou com o teletrabalho foi a sobreposição ainda mais acentuada desses dois universos, transformando o lar simultaneamente em escritório e espaço de cuidado.

Conforme observam Araújo e Lua (2021, p. 8):

Com o trabalho remunerado e doméstico ocupando o mesmo ambiente, os seus limites ficam obscurecidos e, se as mulheres continuam se ocupando de uma fatia ainda maior das tarefas domésticas e familiares.

Observa-se que o teletrabalho, ao eliminar as fronteiras físicas entre casa e trabalho, intensificou a sobrecarga feminina, uma vez que as mulheres passaram a gerenciar simultaneamente demandas profissionais e domésticas no mesmo espaço.

A rotina doméstica, que inclui preparação de refeições, cuidados com filhos, organização da casa e assistência a familiares idosos, não permite pausas adequadas para recuperação.

Como dispõem Hirata e Kergoat (2007, p. 599):

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos.

Essa sobrecarga física não ocorre isoladamente. Ela vem acompanhada de um profundo desgaste emocional. A pressão social sobre as mulheres para que sejam bem-sucedidas em múltiplos papéis, seja o profissional competente, ou a mãe dedicada, e até mesmo a esposa presente, tudo isso gera um estado de ansiedade constante que se agrava no contexto do teletrabalho, onde essas diferentes esferas se sobrepõem constantemente.

É fundamental compreender que o cansaço decorrente da dupla jornada não é meramente físico. Como destacam Sousa e Guedes (2016, p. 131):

A realização de todas as tarefas delegadas socialmente às mulheres – tarefas de preparar ou providenciar a comida, cuidar das crianças, dos idosos, dos enfermos e das pessoas com deficiência, manter a higiene do espaço doméstico e das roupas dos membros da família, zelar pelos cuidados de saúde e de educação de todos, além de outras atribuições presentes em alguns contextos específicos, como providenciar água para a família, plantar e colher o alimento – juntamente com o trabalho para o mercado, gera uma injusta sobrecarga laboral para as mulheres.

O teletrabalho ao prometer maior liberdade e flexibilidade, acabou criando armadilhas específicas para as mulheres. A possibilidade de trabalhar em casa se traduz em

disponibilidade 24 horas, tanto para demandas profissionais quanto familiares. Além disso, a invisibilidade do trabalho doméstico se agrava no contexto do home office. De acordo com Rocha e Amador (2018, p. 156), os gestores, quando não atentos ao acúmulo de funções, podem desacreditar na complexidade da rotina feminina, e com isso, acabam criando expectativas irreais de disponibilidade e produtividade. É essencial destacar que esses desafios não atingem todas as mulheres da mesma forma. Como observam Biroli e Miguel (2015, p. 48):

As interseccionalidades de gênero, raça e classe criam diferentes experiências de opressão. Mulheres negras e de classes mais baixas enfrentam desafios amplificados, sem acesso a serviços de apoio doméstico ou redes de suporte familiar.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad)⁷, de 2022, elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres dedicam, em média, 21,4 horas semanais aos afazeres domésticos durante a pandemia, contra 11 horas dedicadas pelos homens, evidenciando a persistência da divisão sexual do trabalho mesmo.

A realidade que muitas mulheres enfrentam hoje tem um impacto psicológico. Os sentimento de culpa, inadequação e frustração acabam se tornando parte do dia a dia delas, especialmente para quem tenta equilibrar as muitas demandas do teletrabalho. Essa sobrecarga emocional, muitas vezes subestimada, prejudica não só o desempenho no trabalho, mas principalmente a saúde mental e o bem-estar dessas mulheres.

Por isso, é fundamental reconhecer os desafios físicos e emocionais que elas enfrentam na rotina dupla do teletrabalho são uma questão complexa, que exige atenção urgente. Essa situação não pode ser vista de forma simplista; é preciso entender as relações delicadas entre o trabalho remunerado, as tarefas domésticas e o cuidado com o próprio bem-estar feminino.

⁷ MOURA, B. F. PNAD: mulheres gastam quase o dobro de tempo no serviço doméstico. Agência Brasil, Brasília, 24 ago. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/202308/pnad-mulheres-gastam-quase-o-dobro-de-tempo-no-servico-domestico>. Acesso em: 13 maio 2025.

4 PROPOSTAS PARA A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES NO TELETRABALHO

Devido a sobrecarga feminina decorrente da dupla jornada e suas consequências, é importante pensar em propostas focadas em diferentes esferas, sendo elas normativas, institucionais e culturais. Essas propostas devem buscar trazer alternativas para que o teletrabalho seja um espaço de exercício pleno de direitos para as mulheres, sem que haja desigualdade entre os gêneros.

No que se refere à esfera normativa, o direito à desconexão emerge como elemento fundamental para a proteção da saúde física e mental dos teletrabalhadores, com impacto particularmente significativo para as mulheres. Dessa forma, a inclusão expressa desse direito deve buscar contemplar o estabelecimento de limites do tempo da jornada de trabalho do teletrabalhador, proibindo que o trabalhador seja contratado fora do horário de trabalho.

Ademais, é essencial que, no contexto das políticas públicas, existam programas de capacitação tecnológica voltados às mulheres para superar a desigualdade no acesso e no domínio das ferramentas digitais. Tais ações devem levar em conta diferentes faixas etárias e condições socioeconômicas, incluindo cotas em cursos avançados e incentivos para empresas que invistam na qualificação tecnológica feminina.

O teletrabalho feminino é, com frequência, prejudicado pela distribuição desigual das tarefas familiares. A expansão da rede pública de cuidados, com horários adequados ao teletrabalho, a aplicação de licenças parentais igualitárias e intransferíveis e a criação de auxílios para a contratação de serviços de cuidado representam políticas cruciais para vencer esse obstáculo. Paralelamente, programas educativos podem estimular a corresponsabilidade nos cuidados familiares.

Para evitar discriminação no ambiente virtual, as empresas devem promover treinamentos sobre preconceitos inconscientes, criar canais confidenciais para denúncias e revisar critérios de promoção e avaliação para evitar que mulheres com responsabilidades familiares sejam prejudicadas. A proteção à saúde exige

programas de ergonomia para o ambiente doméstico, protocolos específicos de saúde mental e apoio psicológico acessível, levando em conta os riscos particulares do isolamento e da dupla jornada.

No campo da negociação coletiva, os instrumentos devem conter cláusulas específicas sobre teletrabalho com foco na perspectiva de gênero e garantias adicionais para trabalhadoras com encargos familiares. Comissões paritárias podem fiscalizar as condições do teletrabalho feminino, enquanto observatórios sindicais monitoram seus impactos nas condições de trabalho.

Para superar o isolamento e fortalecer a organização coletiva, são indispensáveis plataformas seguras para a articulação virtual das trabalhadoras e metodologias de assembleia e deliberação acessíveis a mulheres com realidades diversas.

Garantir os direitos das mulheres no teletrabalho requer esforços conjuntos entre o Estado, as empresas, os sindicatos e a sociedade civil, com uma compreensão das diversas realidades das trabalhadoras. Esse tipo de trabalho pode, dependendo das escolhas normativas, políticas e organizacionais que moldam sua trajetória, agravar desigualdades ou ajudar a mitigá-las.

A igualdade de gênero no trabalho remoto diz respeito a mais do que apenas ajudar as mulheres trabalhadoras. Isso contribui para fomentar relações de trabalho mais justas, centradas nas pessoas, que beneficiam todos os empregados e que contribuem para uma sociedade mais justa e igualitária.

4.1 REVISÃO DA LEGISLAÇÃO QUE REGULAMENTA O TELETRABALHO

O teletrabalho aumentou a gama de possibilidades de trabalho, como a flexibilização de horários, redução de custos e deslocamento. Contudo, o teletrabalho também traz consigo uma carga que afeta em especial as mulheres, que enfrentam a dupla jornada (profissional e doméstica) e seus desafios, como a violação do direito à desconexão.

O direito à desconexão, apesar de não estar consagrado de forma explícita na Constituição Federal, está consagrado de forma tácita, interligando-se aos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal. O direito à desconexão trata-se de uma ferramenta utilizada pelo trabalhador para se desconectar de seu trabalho, pois é uma maneira de assegurar a ele sua dignidade, integridade mental e física.

Nesse sentido, Dutra e Vilatorre (2014, p. 142-149) conceituam o direito à desconexão da seguinte forma:

Tem-se por desconexão, o direito que todo e qualquer trabalhador possui de usufruir descansos de seu trabalho diário, seja ele dentro da jornada laboral ou ao término, de estar totalmente desvinculado do cargo ou função que exerce, servindo a restabelecer as energias, a suprir suas necessidades biológicas e fisiológicas, ao sono, restando, disposto para o próximo período laboral.

De forma complementar, Goldschmidt e Graminho (2020, p. 185-214) ensinam:

O direito à desconexão é um direito fundamental implícito e que tem como escopo garantir a efetividade de outros direitos fundamentais (direito à saúde, ao lazer, à vida privada, entre outros). Isto é, possui duplo caráter, pois, além de um direito, é também uma garantia fundamental.

Nessa conjuntura, pode-se afirmar que o direito à desconexão possui conexão com diversos direitos fundamentais que possuem previsão constitucional no Artigo 7º da Constituição de 1988, como o direito à limitação da jornada de trabalho, o direito ao descanso, às férias.

Assim, Delgado (2019, p. 978) enfatiza que "a jornada de trabalho constitui um dos principais instrumentos de proteção da saúde e segurança do trabalhador, sendo sua limitação uma conquista histórica fundamental". O autor ainda ressalta que "o controle da duração do trabalho visa assegurar não apenas a preservação da higidez física e mental do obreiro, mas também garantir-lhe tempo livre para o convívio familiar, social e para o desenvolvimento pessoal".

Portanto, com a evolução do teletrabalho, é indiscutível que deve ser regulamentado de forma mais rigorosa o direito à desconexão no Brasil, visto que o ordenamento

jurídico não dispõe de normas específicas sobre o tema, apesar de ser reconhecido na jurisprudência pátria.

Ademais, é necessário que os teletrabalhadores tenham jornadas de trabalho similares às dos operários presenciais, visto que a própria legislação não faz distinção no tratamento entre ambos.

Por fim, complementa corroborando sobre o assunto Vólia Bomfim (2021, p. 688) no seguinte sentido:

O empregado em teletrabalho também tem direito à limitação da jornada de trabalho, pois a Constituição Federal não faz distinção entre o trabalho prestado no estabelecimento do empregador e o realizado em domicílio. O controle de jornada pode e deve ser realizado por meios telemáticos e informatizados, não havendo justificativa para excluir o teletrabalhador da proteção constitucional relativa à duração do trabalho.

4.2 IMPLEMENTAÇÃO NAS EMPRESAS DE PROGRAMAS COM O OBJETIVO DE PRESTAR SUPORTE PSICOLÓGICO PARA TELETRABALHADORAS

No cenário corporativo atual, as organizações vêm desenvolvendo estratégias direcionadas ao amparo emocional das profissionais que atuam remotamente, à medida que compreendem melhor os obstáculos particulares vivenciados por mulheres no ambiente doméstico de trabalho - que vão desde a sobreposição de afazeres do lar com demandas profissionais até sentimentos de solidão e a complexa tarefa de estabelecer fronteiras entre o pessoal e o laboral.

Durante a pandemia, segundo a pesquisa da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz, 2021)⁸, as mulheres relataram altos níveis de ansiedade, insônia, sentimento de sobrecarga e sintomas depressivos, especialmente aquelas com filhos pequenos e sem rede de apoio (BRASIL DE FATO, 2021)⁹.

⁸ FIOCRUZ. Estudo apresenta dados sobre os impactos da Covid-19. Fundação Oswaldo Cruz, 08 dez. 2021. Disponível em: <https://fiocruz.br/noticia/2021/12/estudo-apresenta-dados-sobre-os-impactos-dacovid-19>. Acesso em: 13 maio 2025.

⁹ BRASIL DE FATO. Mulheres sofreram mais danos à saúde mental durante a pandemia, diz Fiocruz. Brasil de Fato, 08 dez. 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/12/08/mulheressofreram-mais-danos-a-saude-mental-durante-apandemia-diz-fiocruz>. Acesso em: 13 maio 2025.

O espaço doméstico, que deveria funcionar como ambiente de descanso, foi invadido pelas demandas profissionais, levando à fusão dos tempos e espaços pessoais e laborais.

De acordo com a pesquisa elaborada por Aguiar, Oliveira, Hryniewicz e Sant'Anna (2022, p. 123-135), embora as mulheres estejam satisfeitas com a escolha pelo teletrabalho, algumas consideram que a empresa supervaloriza a meta de produtividade sobre o regime do teletrabalho, o que as deixa ansiosas, cansadas, estressadas e com a sensação de sobrecarga¹⁰.

Sendo assim, a criação de programas de apoio psicológico voltados especificamente para as mulheres que trabalham remotamente se tornou uma necessidade urgente no cenário corporativo atual.

Não podemos mais ignorar que o home office trouxe desafios únicos para essa parcela da força de trabalho, e é hora de as empresas assumirem sua responsabilidade nessa questão.

Quando falamos em suporte psicológico para as teletrabalhadoras, estamos tratando de iniciativas que vão muito além do tradicional "vale-psicólogo". É preciso pensar em estruturas completas que considerem as particularidades do trabalho remoto feminino - desde a sobrecarga doméstica até o isolamento social que muitas enfrentam.

Programas efetivos incluem sessões de terapia online, grupos de apoio virtuais e workshops sobre gestão do tempo e estabelecimento de limites saudáveis entre vida pessoal e profissional.

¹⁰ OLIVEIRA, C. T.; SANTOS, T. M.; MELO, P. B. O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. Cadernos EBAPE.BR, v. 20, n. 6, p. 123-135, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/jj/cebape/a/7RgMPwZndxK7Qb6KNcQ5LCL/>. Acesso em: 13 maio 2025.

De acordo com Leandro Souza de Pinho, presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos – Seção Minas Gerais (ABRH-MG)¹¹:

A saúde dos colaboradores não pode mais ser vista como uma responsabilidade apenas pessoal. Empresas que investem em ambientes saudáveis e acolhedores, com suporte psicológico, têm equipes mais engajadas e satisfeitas.

O que torna esses programas realmente eficazes é sua capacidade de se adaptar à realidade das trabalhadoras. Horários flexíveis para atendimento, profissionais especializados em questões de gênero e trabalho, e a criação de espaços seguros onde essas mulheres possam compartilhar suas experiências sem julgamentos.

A implementação desses programas precisa ser feita com sensibilidade e planejamento. De acordo com a Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV, 2024)¹² as empresas devem analisar as principais fontes de estresse, passando pela escolha cuidadosa de profissionais qualificados, até a criação de políticas que garantam confidencialidade e acesso facilitado. É fundamental que as trabalhadoras sintam que podem buscar ajuda sem medo de estigmatização ou prejuízos à sua carreira.

Portanto, a implementação dos programas de saúde mental corporativos mais inovadores têm levado em consideração essas especificidades. Segundo dados recentes do mercado brasileiro, empresas como Zenklub, Vittude, Mental Clean e outros prestadores especializados têm desenvolvido soluções adaptadas. De acordo com André Sollitto (2021):¹³

¹¹ MUNDO RH. Saúde mental: presidente da ABRH-MG alerta para a importância do cuidado com colaboradores. 2023. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/saude-mental-presidente-da-abrhmg-alerta-para-a-importancia-do-cuidado-com-colaboradores/>. Acesso em: 13 maio 2025.

¹² ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA. Programa de saúde mental nas empresas: o que é e benefícios. São Paulo: ABQV, 22 maio 2024. Disponível em: <https://abqv.org.br/programade-saude-mental/>. Acesso em: 13 maio 2025.

¹³ SOLLITTO, A. Terapia online: os apps que podem ajudar a combater a pandemia de saúde mental. NeoFeed, 26 jan. 2021. Disponível em: <https://neofeed.com.br/blog/home/terapia-online-os-apps-quepodem-ajudar-a-combater-a-pandemia-de-saude-mental/>. Acesso em: 13 maio 2025.

No Brasil, startups como Zenklub, Vittude e Hisnek estão também avançando na necessidade, cada vez maior, de as empresas tratarem seus funcionários de crises de ansiedade e de depressão em razão do prolongado home office, entre outras incertezas.

Além disso, para além dos programas privados que as empresas podem adotar, o Ministério do Trabalho e Emprego estabeleceu em 2024¹⁴ que:

A partir de 26 de maio de 2025, as empresas brasileiras terão que incluir a avaliação de riscos psicossociais no processo de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). A exigência é fruto da atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), promovida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em agosto de 2024. A mudança destaca que riscos psicossociais, como estresse, assédio e carga mental excessiva, devem ser identificados e gerenciados pelos empregadores como parte das medidas de proteção à saúde dos trabalhadores.

Um programa eficaz combina diferentes formas de apoio: encontros individuais para discutir desempenho e metas de carreira, complementados por dinâmicas em grupo que permitem compartilhar experiências. Adicionalmente, muitas iniciativas incluem oficinas sobre saúde emocional, abordando temas como esgotamento profissional, procrastinação e liderança, sempre adaptando o conteúdo às necessidades específicas de cada equipe e organização.

O investimento em saúde mental tem demonstrado retornos significativos. Menos dias de trabalho perdidos devido a problemas de saúde mental e maior atração de novos profissionais, bem como retenção de talentos são alguns dos benefícios mensuráveis (ABQV, 2024)¹⁵.

Pesquisas indicam que empresas que investiram seriamente nesses programas relatam não apenas melhorias na saúde mental das trabalhadoras, mas também

¹⁴BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Empresas brasileiras terão que avaliar riscos psicossociais a partir de 2025. Brasília: MTE, 6 nov. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalhoe-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/empresas-brasileiras-terao-que-avaliar-riscospsicossociais-a-partir-de-2025>. Acesso em: 13 maio 2025.

¹⁵ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA. Programa de saúde mental nas empresas: o que é e benefícios. São Paulo: ABQV, 22 maio 2024. Disponível em: <https://abqv.org.br/programade-saudemental/>. Acesso em: 13 maio 2025

impactos positivos em produtividade, retenção de talentos e clima organizacional (MACEDO, 2021).¹⁶

É crucial que os programas contemplem diversos aspectos práticos. Para ajudar a lidar com aquelas preocupações espontâneas, pensamentos automáticos e dúvidas que vão surgindo ao longo do dia, muitas empresas oferecem suporte imediato (MINDPARTNER, 2025)¹⁷. Além disso, descontos em várias especialidades médicas, para os colaboradores e as suas famílias ampliam o alcance do cuidado para além do aspecto puramente psicológico.

A formação de lideranças é outro componente fundamental. Os empregadores devem identificar e avaliar riscos psicossociais em seus ambientes de trabalho, independentemente do porte da empresa (BRASIL, 2024)¹⁸. Isso inclui capacitar gestores para reconhecer sinais de sobrecarga e estabelecer políticas claras sobre limites de trabalho.

Por fim, é fundamental entender que esses programas não podem ser vistos como iniciativas isoladas, mas como parte de uma transformação cultural mais ampla. Precisam estar integrados a políticas de equidade de gênero, flexibilidade de horários, respeito ao direito à desconexão e promoção de um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo. Só assim seria possível criar espaços laborais onde as mulheres possam desenvolver todo seu potencial, mantendo sua saúde mental e qualidade de vida.

¹⁶ MACEDO, F. Teletrabalho e saúde mental em tempos de pandemia. *Revista Segurança Comportamental*, v. 14, p. 58-64, 2021. Disponível em: <https://www.seguranacomportamental.com/revistas/item/838teletrabalho-e-saude-mental-emtempos-de-pandemia>. Acesso em: 13 maio 2025.

¹⁷ MINDPARTNER. MindPartner — para a saúde mental nas empresas. 2025. Disponível em: <https://www.mindpartner.pt/>. Acesso em: 13 maio 2025.

¹⁸ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Empresas brasileiras terão que avaliar riscos psicossociais a partir de 2025. Brasília: MTE, 6 nov. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalhoe-emprego/ptbr/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/empresas-brasileiras-terao-que-avaliar-riscospsicossociais-apartir-de-2025>. Acesso em: 13 maio 2025.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa feita explorou a relação entre o teletrabalho e a dupla jornada feminina, demonstrando como essa modalidade de trabalho, apesar de oferecer maior flexibilidade, também aumentou desigualdades de gênero passadas, no que toca a esfera doméstica e profissional.

Ao decorrer desta monografia, foi possível verificar que após a pandemia da COVID19, aumentou-se a sobreposição das esferas profissionais e domésticas para as mulheres em regime de teletrabalho. Os dados apontaram que, mesmo com a evolução das mulheres no mercado de trabalho, ainda subsiste uma desigual divisão das tarefas, visto que as mulheres dedicam aproximadamente o dobro do tempo aos afazeres domésticos em comparação ao gênero masculino.

Ficou evidente que a divisão sexual do trabalho, fundamentada pelos princípios de separação e hierarquização, permanece como estrutura social, mesmo em cenários de aparente modernização das relações de trabalho. O teletrabalho, ao reduzir as fronteiras entre o espaço profissional e familiar, não apenas manteve como aumentou essa divisão, resultando o lar em um ambiente de jornada contínua e ininterrupta.

As consequências desta realidade na saúde física e mental das mulheres teletrabalhadoras mostraram-se significativas, com maior número de casos de esgotamento profissional, ansiedade e burnout entre as trabalhadoras remotas. Isso porque, a falta de momentos de desconexão e a expectativa social de eficiência simultânea em múltiplos papéis exacerbam a pressão psicológica vivenciada por essas profissionais.

No que toca ao ordenamento jurídico, identificou-se lacunas importantes na legislação brasileira que regulamenta o teletrabalho, especialmente no que concerne à proteção do direito à desconexão. A exclusão dos teletrabalhadores do regime de controle de jornada, prevista no artigo 62, III da CLT, mostrou-se um problema para as mulheres, que enfrentam maior dificuldade em estabelecer limites entre as demandas profissionais e domésticas.

Assim, conclui-se pela necessidade de uma revisão legislativa que reconheça as particularidades do teletrabalho feminino e estabeleça normas específicas para proteger o direito à desconexão e à limitação da jornada. Esta revisão deve ser acompanhada por transformações culturais e institucionais que promovam uma divisão mais igualitária das responsabilidades domésticas e de cuidado.

Ademais, as propostas neste trabalho, desde a implementação de programas de suporte psicológico para teletrabalhadoras até a revisão normativa, evidenciam que é indispensável a abordagem multidimensional do problema. O enfrentamento efetivo das desigualdades de gênero no teletrabalho requer o engajamento conjunto do Estado, das empresas, dos sindicatos e da sociedade civil.

Por fim, resta evidente que o teletrabalho, em si, não é nem benéfico nem prejudicial às mulheres de forma absoluta. Seu impacto depende fundamentalmente das estruturas sociais, normativas e organizacionais em que se insere. Em um contexto de equidade, poderia representar um instrumento de conciliação e autonomia; em um cenário de persistência das desigualdades de gênero, como o atual, tende a agravar sobrecarga e exploração.

Futuramente, o desafio é transformar o teletrabalho em uma modalidade verdadeiramente emancipatória, que permita às mulheres participarem do mercado de trabalho em condições de igualdade, sem o ônus desproporcional da dupla jornada.

Para isso, além de mudanças normativas, fazem-se necessárias profundas transformações nas concepções sociais sobre trabalho, cuidado e responsabilidades familiares, rumo a uma sociedade que valorize equitativamente o trabalho produtivo e reprodutivo.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, T. M.; LUA, I. **O trabalho mudou-se para casa:** trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 46, e27, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030020>. Acesso em: 13 maio 2025.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA. **Programa de saúde mental nas empresas:** o que é e benefícios. São Paulo: ABQV, 22 maio 2024. Disponível em: <https://abqv.org.br/programa-de-saude-mental/>. Acesso em: 13 maio 2025.

BARRETO JUNIOR, I. F.; DA SILVA, J. M. **Teletrabalho e sociedade da informação:** modalidades e jornada de trabalho. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, [S. l.], v. 16, n. 2, p. 29–56, 2015. DOI: 10.18759/rdgf.16i2.467. Disponível em: Acesso em: 14 maio. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei no 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: Acesso em: 7 de maio de 2025.

BRASIL DE FATO. Mulheres sofreram mais danos à saúde mental durante a pandemia, diz Fiocruz. *Brasil de Fato*, 08 dez. 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/12/08/mulheres-sofreram-mais-danos-a-saude-mental-durante-a-pandemia-diz-fiocruz>. Acesso em: 13 maio 2025.

BRASIL. Medida provisória nº 927, de 2020. Medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus. Congresso Nacional, Poder Legislativo, Brasília, DF,2020. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141145>. Acesso em: 09 jun. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Empresas brasileiras terão que avaliar riscos psicossociais a partir de 2025.** Brasília: MTE, 6 nov. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e->

conteudo/2024/Novembro/empresas-brasileiras-terao-que-avaliar-riscos-psicossociais-a-partir-de-2025. Acesso em: 13 maio 2025.

BRIDI, M. A.; ZANONI, A. P.; SOUZA, C. T. **Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 49, eedp02, 2024. Disponível em: Acesso em: 13 maio 2025.

BRUSCHINI, C.; RICOLDI, A. M. **Revedo estereótipos**: o papel dos homens no trabalho doméstico. Revista Estudos Feministas, v. 20, n. 1, p. 259-287, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2012000100014>. Acesso em: 13 maio 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 18. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2021. p. 688-689.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 978.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. **Teletrabalho e direito à desconexão**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 3, n. 33, p. 142-149, 2014, p. 3. Acesso em: 07 maio 2025.

EDUCA MAIS BRASIL. **Síndrome de burnout**: mulheres sofrem mais com a doença do que homens. Disponível em: Acesso em: 14 maio 2025.

FABRIZ, D. C. **A crise do direito fundamental ao trabalho no início do século XXI**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, [S. l.], n. 1, p. 15–38, 2006. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/59>. Acesso em: 20 maio. 2025.

FIOCRUZ. **Estudo apresenta dados sobre os impactos da Covid-19**. Fundação Oswaldo Cruz, 08 dez. 2021. Disponível em: <https://fiocruz.br/noticia/2021/12/estudo-apresenta-dados-sobre-os-impactos-da-covid-19>. Acesso em: 13 maio 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. rev. Atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense. 2010, p. 227.

GLOBO. Oito em cada 10 mulheres vivem dupla jornada de trabalho com afazeres domésticos e cuidados, diz pesquisa. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/03/09/>. Acesso em 06/05/2025.

GOLDSCHMIDT, R.; FERRAZ, D. **Depressão acometida ao trabalhador agroindustrial**: restrição à eficácia do direito fundamental social ao trabalho digno. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, [S. l.], n. 12, p. 327–358, 2012. DOI: 10.18759/rdgf.v0i12.133. Disponível em: . Acesso em: 14 maio. 2025.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos fundamentais do trabalhador**. Revista Direitos Fundamentais & Justiça. Ano 14, n. 43. Belo Horizonte, p. 185-214, dez. 2020. p. 23. Disponível em: Acesso em 07 maio 2025.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>. Acesso em: 13 maio 2025.

HOCHSCHILD, Arlie Russell. **The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home**. New York: Viking Penguin, 1989.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua: Outras formas de trabalho 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (Orgs.). Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: Editora UNESP, 2009, p. 67-75.

LEITE, Carlos Henrique B. Curso de Direito do Trabalho - 16ª Edição 2024. 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.140. ISBN 9788553621156. Disponível

em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/>. Acesso em: 17 mai. 2025.

MACEDO, F. **Teletrabalho e saúde mental em tempos de pandemia**. Revista Segurança Comportamental, v. 14, p. 58-64, 2021. Disponível em: <https://www.segurancacomportamental.com/revistas/item/838-teletrabalho-e-saude-mental-em-tempos-de-pandemia>. Acesso em: 13 maio 2025.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. **Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?** Revista Estudos Feministas, v. 18, n. 2, p. 557, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2010000200015>. Acesso em: 13 maio 2025.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira Da Silva. **Trabalho Compulsório Nas Plataformas Digitais E Sua Compatibilização Com O Conceito De Trabalho Decente Formalizado Pela Organização Internacional Do Trabalho**. 2022. Tese (Programa de Pós- Graduação Stricto Sensu) - Faculdade de Direito de Vitória, [S. I.], 2022.

MARTINS, Sergio P. Manual de Direito do Trabalho - 15ª Edição 2024. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.339. ISBN 9786553628977. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553628977/>. Acesso em: 07 mai. 2025.

MINDPARTNER. MindPartner — para a saúde mental nas empresas. 2025. Disponível em: <https://www.mindpartner.pt/>. Acesso em: 13 maio 2025.

MOURA, B. F. PNAD: **mulheres gastam quase o dobro de tempo no serviço doméstico**. Agência Brasil, Brasília, 24 ago. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-08/pnad-mulheres-gastam-quase-o-dobro-de-tempo-no-servico-domestico>. Acesso em: 13 maio 2025.

MUNDO RH. **Saúde mental**: presidente da ABRH-MG alerta para a importância do cuidado com colaboradores. 2023. Disponível em:

<https://www.mundorh.com.br/saude-mental-presidente-da-abrh-mg-alerta-para-a-importancia-do-cuidado-com-colaboradores/>. Acesso em: 13 maio 2025.

NILLES, J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Futura, 1997.

OLIVEIRA, C. T.; SANTOS, T. M.; MELO, P. B. **O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar**. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 20, n. 6, p. 915-930, nov./dez. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/7RgMPwZndxK7Qb6KNcQ5LCL/>. Acesso em: 13 maio 2025.

Recurso Ordinário nº 0010132-05.2016.5.03.0178. Segunda Turma. Relator Rodrigo Ribeiro Bueno. Belo Horizonte, 7 mar. 2017. Disponível em: <[https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm? conversationId=5285](https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5285)>.

RODRIGUES et al., 2022. **Fatores associados ao burnout em profissionais de saúde durante a pandemia de Covid-19: revisão integrativa**. Saúde em Debate, v. 46, n. spe1, p. 395.

ROSMAN, A. I.; MARICA, M. A. **Teletrabalho: aspectos conceituais e análise de seus efeitos sobre o desempenho profissional**. Revista de Administração da UFSM, v. 4, n. 2, p. 213-226, 2011.

SCOTT, Joan W. **A mulher trabalhadora**. In: DUBY, Georges; PERROT, Michelle (Org.). História das Mulheres no Ocidente. Porto: Edições Afrontamento, 1994, vol. 4, página 447.

SOARES, H. L. R.; CUNHA, C. E. C. **A síndrome do "burn-out": sofrimento psíquico nos profissionais de saúde**. Revista do Departamento de Psicologia - UFF, Niterói, v. 19, n. 2, p. 505-506, jul. /dez. 2007. Disponível em: . Acesso em: 13 maio 2025.

SOLLITTO, A. **Terapia online: os apps que podem ajudar a combater a pandemia de saúde mental**. NeoFeed, 26 jan. 2021. Disponível em: <https://neofeed.com.br/blog/home/terapia-online-os-apps-que-podem-ajudar-a-combater-a-pandemia-de-saude-mental/>. Acesso em: 13 maio 2025.

SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R. **A desigual divisão sexual do trabalho**: um olhar sobre a última década. *Estudos Avançados*, v. 30, n. 87, p. 123-139, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>. Acesso em: 13 maio 2025.

TOFFLER, Alvin. **A Terceira Onda**. Rio de Janeiro: Record, 1980, p. 34.

WALBY, Sylvia. *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell, p. 213– 234. 1990.