



O RECONHECIMENTO DIREITO DE DESCONEXÃO DO TRABALHO: UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO

THE RECOGNITION OF THE RIGHT TO DISCONTINUE WORK: A GENDER PERSPECTIVE

Marli M. M. da Costa¹
Analice Schaefer de Moura²

RESUMO: Com o presente artigo pretende-se apresentar as desigualdades de gênero no trabalho, notadamente quando ao uso do tempo, analisando a partir dessa premissa o direito de desconexão do trabalho da mulher, a fim de verificar nas políticas públicas de igualdade no trabalho como esse aspecto pode contribuir na tutela preventiva ao dano existencial. O direito ao lazer confunde-se, atualmente, com o direito à desconexão do trabalho e é agravado ainda, no caso da mulher, pela dupla ou tripla jornada que ela enfrenta. No decorrer do trabalho, foi utilizado como método de abordagem o hipotético-dedutivo. Para tanto, analisou-se o direito à desconexão do trabalho e a tutela ao dano existencial, para, após, buscar o referencial mais específico no que tange às políticas públicas de igualdade de gênero no trabalho. Utilizou-se como técnica a pesquisa bibliográfica e documental como base teórica do estudo. Com efeito, no presente trabalho, contextualiza-se o que é o direito de desconexão do trabalho, relacionando-o com o direito ao lazer e à convivência familiar, dentre outros. Após, aborda-se especialmente o caso das mulheres que, diante da tripla jornada de trabalho, têm o direito à desconexão do trabalho severamente

¹ Doutora em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, com pós-doutoramento em Direito pela Universidade de Burgos – Espanha. Professora e Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado da UNISC. Coordenadora do Grupo de Estudos Direito, Cidadania e Políticas Públicas na mesma Universidade. Psicóloga especializada em Terapia Familiar. E-mail: marlimmdacosta@gmail.com.

² Mestranda em Direito pelo Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul - Conceito Capes 5, com Taxa PROSUP/CAPES. Linha de pesquisa: Políticas Públicas de Inclusão Social. Integrante do Grupo de Pesquisa “Direito, Cidadania e Políticas Públicas”, vinculado ao PPGD – UNISC. Graduada pela mesma Universidade. Advogada OAB/RS 103034. E-mail: analice_sm@hotmail.com.



agravada. Por fim, defende-se a implementação de políticas públicas de inclusão social da mulher através do trabalho formalizado.

Palavras-chave: Direito ao lazer; direito de desconexão do trabalho; tripla jornada da mulher.

ABSTRACT: This article intends to present the gender inequalities in the work, especially when the use of time, analyzing from this premise the right of disconnection of women's work, in order to verify in public policies of equality in work as This aspect may contribute to preventive protection against existential damage. The right to leisure is currently confused with the right to disconnect from work and is even aggravated, in the case of women, by the double or triple journey that it faces. During the work, the hypothetico-deductive method was used as approach. For this purpose, the right to disconnect from work and protection against existential damage was analyzed, in order to seek the most specific referential regarding public policies on gender equality at work. Bibliographical and documentary research was used as the theoretical basis of the study. In fact, in the present work, the context of the right to disconnect work is contextualized, relating it to the right to leisure and to family coexistence, among others. After that, the case of women who, faced with the triple working day, have the right to disconnect from severely aggravated work is especially addressed. Finally, we advocate the implementation of public policies for the social inclusion of women through formal work.

Keywords: Right to leisure; Right to disconnect from work; Woman's triple journey.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A atuação estatal, ao conceder o direito constitucional ao lazer e aos intervalos de descanso, deve primar pelo controle da forma de distribuição de trabalho. Com isso, visualiza-se que o direito à desconexão da mulher do trabalho, agravado pela dupla jornada em que ela é submetida, ainda carece de destaque nas políticas públicas de igualdade de gênero no labor.



A partir dessa perspectiva, o pretende-se com o presente responder ao problema quais são as possíveis contribuições que o direito à desconexão pode trazer à tutela do dano existencial nas relações de trabalho, a partir de sua interpretação nas políticas de igualdade de gênero no labor?

O estudo tem por objetivo geral apresentar as desigualdades de gênero no trabalho, notadamente quando ao uso do tempo, analisando a partir dessa premissa o direito de desconexão do trabalho da mulher, a fim de verificar nas políticas públicas de igualdade no trabalho como esse aspecto pode contribuir na tutela preventiva ao dano existencial.

O presente artigo é relevante, considerando-se a atualidade do tema à luz das inovações trazidas pelas novas tecnologias em um mundo globalizado e altamente conectado, bem como o recente reconhecimento desse direito no Código do Trabalho francês.

No decorrer do trabalho, foi utilizado como método de abordagem o hipotético-dedutivo. Para tanto, analisou-se o direito à desconexão do trabalho e a tutela ao dano existencial, para, após, buscar o referencial mais específico no que tange às políticas públicas de igualdade de gênero no trabalho.

Utilizou-se como técnica a pesquisa bibliográfica e documental como base teórica do estudo. Foi realizado levantamento bibliográfico, bem como, levantamento documental principalmente no que tange a relatórios da Organização Internacional do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego.

As fontes utilizadas permitiram uma melhor fundamentação no trabalho desenvolvido, bem como, na diversificação da abordagem, para concretizar os objetivos estabelecidos. Além do mais, buscou-se investigar os temas propostos a partir da correlação entre o levantamento do instrumental teórico e os estudos sobre o direito ao lazer.

Assim, contextualiza-se o que é o direito de desconexão do trabalho, relacionando-o com o direito ao lazer e à convivência familiar, dentre outros. Enfatiza-se, neste ponto, as alterações das relações de emprego trazidas pelas novas tecnologias e o impacto disso na vida da mulher. Nesse interim, discute-se ainda a tutela do dano existencial e suas implicações no direito laboral, considerando-se os impactos que o desrespeito ao direito à desconexão do trabalho



pode trazer para a trabalhadora e para as pessoas que têm uma relação efetiva com ela.

Após, aborda-se especialmente o caso das mulheres que, diante da tripla jornada de trabalho, têm o direito à desconexão do trabalho severamente agravada, discutindo-se as desigualdades de gênero no uso do tempo para dedicação à profissão, aos cuidados com a família e à administração do lazer.

Por fim, defende-se a implementação de políticas públicas de inclusão social da mulher através do trabalho formalizado, assegurando-se que essas observem o direito da mulher de desconexão do trabalho face à dupla jornada em que ela é submetida.

1 DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO E A TUTELA DO DANO EXISTENCIAL

Com as novas tecnologias, as pessoas estão constantemente conectadas e, com isso, mais disponíveis, trazendo reflexos inclusive para o campo do direito laboral. O direito à desconexão do trabalho não se relaciona a não trabalhar, e sim ao direito do não trabalho fora da jornada nos períodos de lazer.

Com efeito, o direito de desligar-se das atividades laborais fora do expediente, possui uma íntima vinculação ao direito constitucional ao lazer, igualmente consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 10 de dezembro de 1948, que assegura em seu Art. 24 que “toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas” (ONU, 1948).

Além do mais, o lazer é um direito social assegurado na Constituição Federal a todos os cidadãos. Entretanto, com as inovações acontecidas principalmente nas últimas décadas, e a alteração do modo e jornada de trabalho, o trabalhador está cada vez mais conectado ao trabalho e conseqüentemente afastado de sua vida privada.

Em nome da proteção ao lazer, a Constituição Federal, no Art. 7º, limita as horas de trabalho no inc. XIII, determina a obrigatoriedade do repouso semanal



remunerado, inc. XV, dentro outros dispositivos (BRASIL, 1988). Assim, o legislador constituinte assegurou o direito de descanso do trabalhador.

Na França, o início de 2017 foi marcado por um importante avanço sobre o tema, diante do reconhecimento do direito à desconexão no Código Frances, na sessão sobre igualdade profissional entre homens e mulheres e da qualidade de vida no trabalho, artigo L2242-8, o qual prevê:

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur:

[...]

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques³ (FRANÇA, 2017).

Portanto, prevê a legislação francesa que o direito à desconexão do trabalho será regulamentado por meio de negociação coletiva, visando garantir o direito ao lazer e ao convívio social e familiar, devendo estar previstas campanhas educativas nas empresas, com a finalidade de conscientizar sobre a utilização das novas tecnologias para fins de trabalho e, igualmente, sobre o direito à desconexão.

Verifica-se, portanto que o direito a desligar-se do trabalho visa proteger direitos de personalidade imprescindíveis para garantia da dignidade humana. Gudde (2015, p. 25), nesse sentido afirma:

³ Em tradução livre: A negociação anual sobre a igualdade profissional entre homens e mulheres e qualidade de vida no trabalho abrange:

[...]

7. Os termos do pleno exercício pelo empregado do seu direito de desconexão e a implementação pela empresa de dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais, a fim de garantir a conformidade com períodos de descanso e com a vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador deve elaborar uma Carta, após consulta com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados de pessoal. A Carta define os procedimentos para o exercício do direito de desligar e prevê a aplicação, para os funcionários e de supervisão e de gestão pessoal, de formação e campanhas de sensibilização para o uso razoável de ferramentas digitais.



o direito ao seu livre desenvolvimento, o respeito à vida privada e à intimidade, à honra, à integridade física e psíquica, à preservação da imagem e identidade, aos direitos morais de autor e à livre manifestação do pensamento são afetados pelos usos que têm sido destinados às redes sociais na Internet enquanto ferramentas do trabalho.

Assim, é necessário que a atividade laboral respeite a condição física e psíquica do trabalhador enquanto pessoa humana, possibilitando a ele um equilíbrio entre o labor e sua vida privada, de modo a utilizar de seu tempo em conformidade ao seu projeto de vida. Deste modo, a saúde deve ser entendida em consonância com o princípio da dignidade humana, não podendo esta, ser prejudicada pelo trabalho.

Nesses termos, lembra Maior (2009) que não se está a amaldiçoar o avanço tecnológico, o que se pretende é fazer com que a tecnologia esteja à serviço do homem e não o contrário. A tecnologia permite-nos meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho. Contudo, fora de padrões responsáveis, pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se o problema, a responsabilidade social. O que se pretende demonstrar com esta abordagem é que a tecnologia tem trazido novos modos de trabalho, mas esta situação está longe de produzir uma ruptura dos padrões jurídicos de proteção do trabalho humano.

O direito à desconexão acaba por ser comprometido quando o trabalhador é obrigado a portar qualquer meio de comunicação de modo a ficar disponível para o trabalho fora de sua jornada, nos casos de jornadas excessivas, envio de e-mails e mensagens recorrentemente para o empregado no período de descanso, dentre outros exemplos. Embora tenha direito à remuneração do tempo à disposição, resta comprometido o direito à desconexão, pois o trabalhador, nesses casos, tem seu trabalho prolongado indistintamente. Desse modo, se analisarmos a forma como o direito à desconexão é violado, atingindo a vida privada do trabalhador ao não lhe permitir dispor de seu tempo como melhor entender, é possível constatar a existência do dano existencial.



Nesse sentido, Renault e Oliveira (2014, p. 98/99) defendem que o dano existencial se concretiza pela violação à dignidade da pessoa humana:

assim, se, por um lado, o trabalho enaltece o homem, por outro, é capaz de exauri-lo, apreendendo a sua dignidade, e capturando a sua subjetividade, dominando-o e arrastando-o para dentro de um sistema produtivo destruidor, seja pelo excesso de jornadas, seja pela baixa remuneração, ou mesmo pelo desrespeito à integridade psicofísica do prestador de serviços. O desrespeito à dignidade da pessoa humana no plano juslaboral viabiliza-se pela limitação imposta ao sujeito-trabalhador de se autodeterminar socialmente, desrespeitando uma gama de direitos fundamentais, como o direito ao convívio familiar, o direito à aculturação e à cultura, à liberdade de ir e vir, o direito de descansar, direito a desconexão, ao esquecimento, ao lazer, enfim, atinge a pessoa em seu direito à existência digna, lesada pela ausência de liberdade injustificada, pela produção desenfreada. Quando isso acontece, ocorre o dano existencial, passível de reparação. O dano existencial juslaboral configura-se quando o sujeito trabalhador se vê limitado em sua liberdade de se autodeterminar socialmente em razão de práticas abusivas e injustas de seu empregador... (RENAULT; OLIVEIRA, 2014, p. 98/99).

Soares (2004, p. 44) defende que o dano existencial "abrange todo acontecimento que incide, negativamente, sobre o complexo de afazeres da pessoa, sendo suscetível de repercutir-se, de maneira consistente - temporária ou permanentemente - sobre a sua existência"

Nas relações de trabalho é possível identificar a existência do dano existencial quando o empregador, por exemplo, derroga ao empregado um volume excessivo de trabalho que não lhe permite gozar de seu tempo de descanso através de atividades sociais, afetivas, familiares, ou desenvolver seus projetos pessoais e profissionais. Assim, não assegurando o direito à desconexão do trabalho o indivíduo fica conectado indistintamente de sua jornada, tendo que resolver questões do trabalho fora de sua jornada.

Além dos elementos inerentes à qualquer forma de dano, como a existência de prejuízo, o ato ilícito do agressor e o nexo de causalidade entre as duas figuras, o conceito de dano à existência é integrado por dois elementos, quais sejam: a) o projeto de vida; e b) a vida de relações (FROTA, 2010).

O projeto de vida está associado ao que o indivíduo decidiu fazer com sua vida. Defende Bebber (2009) que qualquer fato injusto que frustre esse plano,



impedindo a sua realização e obrigando a pessoa a resignar-se com o seu futuro, deve ser considerado um dano existencial.

Quanto à vida de relações, o dano é caracterizado, na sua essência, por ofensas físicas ou psíquicas que impeçam alguém de desfrutar total ou parcialmente, dos prazeres propiciados pelas diversas formas de atividades recreativas e extralaborativas, interferindo no ânimo do trabalhador atingido e consequentemente no seu relacionamento social (ALMEIDA NETO, 2005).

Portanto, ao não permitir o devido descanso e desligamento do trabalho ao empregado, poderá ser configurado a ocorrência do dano existencial, em desacordo com diversos direitos constitucionais assegurados como à relação familiar (Art. 226, *caput*), à proteção das crianças e adolescentes (Art. 227), ao lazer, dentro outros. Contudo tais violações são agravadas ainda mais no caso da mulher, que além do trabalho tem a conhecida “dupla jornada”, sendo uma vítima ainda maior quando não respeitado seu direito à desconexão do trabalho, daí a necessidade da implementação de políticas públicas de promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho, é o que segue.

2 A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO USO DO TEMPO

A ligação entre a mulher e domesticidade, incluindo os cuidados dos filhos e de outros familiares, foi produzida historicamente e envolve fortemente o tema do presente projeto de pesquisa. Essa compreensão orienta a análise crítica dos “processos históricos que produziram uma forma específica de valorização da maternidade, atando a mulher a esse papel” (BIROLI, 2012, p. 54).

O pensamento moral propagado pela Igreja Católica foi marcante no desenvolvimento social do Brasil, e por esta razão vige em nosso país a cultura patriarcal (PENIDO, 2006). Esse pensamento foi amplamente difundido pelos princípios racionais do liberalismo durante e pós Revolução Francesa, que sempre atribuíram uma relevância notável na praxe cultural e ideológica cotidiana.

O patriarcado é uma forma de organização e dominação social, cuja autoridade está centrada no patriarca de uma comunidade familiar-doméstica



(PENIDO, 2006). Esse sistema institucionaliza e legitima o domínio masculino sobre as outras parcelas sociais: as mulheres (pelo marido) e as crianças (pelo pai) (THERBORN, 2006).

No Brasil, a Constituição Cidadã de 1998, marco jurídico da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no país, inovou ao trazer diversas disposições quanto às reivindicações formuladas pelas mulheres.

A conquista do movimento de mulheres, quanto aos avanços constitucionais, é evidenciado pelos dispositivos constitucionais que, dentre outros, asseguram:

a) a igualdade entre homens e mulheres em geral (Art. 5º, I) e especificamente no âmbito da família (Art. 226, §5º); b) a proibição da discriminação no mercado de trabalho, por motivo de sexo ou estado civil (Art. 7º, XXX, [...]); c) a proteção especial da mulher no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos (Art. 7º, XX); d) o planejamento familiar como uma livre decisão do casal, devendo o Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito (Art. 226, §7º); e e) o dever do Estado de coibir a violência no âmbito das relações familiares (Art. 22, §8º) (PIOVESAN, 2006, p. 210).

Contudo para Strey (1999), práticas estabelecidas e sustentadas secularmente, dificilmente são rompidas de uma hora para outra apesar dos discursos e mesmo das leis. Desta forma, para superar a dominação é necessária a consciência da condição de submissão. Touraine (2007, p. 46), afirma que, no momento em que a identidade das mulheres foi à elas concedida pelas “representações que os homens e as instituições por eles dominadas fazem delas, a idéia (*sic*) de uma construção de si não tem nenhum sentido para a mulher”. O autor defende que a dominação das mulheres segue a lógica da ausência de subjetividade.

Nesse diapasão, a forma de participação das mulheres na força de trabalho depende de fatores socioeconômicos, como a demanda de trabalho e suas qualificações para trabalhos formais; fatores psicológicos, como interesses, aspirações e tolerância para várias tarefas; fatores culturais que definem que trabalhos são apropriados para ambos os sexos; fatores sociais, como tamanho,



composição e necessidades econômicas do lar (STREY, 1999). Além disso, as atividades extradomésticas das mulheres são reguladas por seus papéis reprodutivos como esposa e mãe, cujas demandas variam nos diferentes estágios de seu ciclo vital.

O trabalho realizado no âmbito doméstico, entretanto, mantém ainda suas principais características. As tarefas realizadas em casa em prol da família, continuam sem valor agregado, “por isso tais atividades acabam não sendo consideradas no cômputo das contribuições de homens e mulheres para a prosperidade da família” (REIS; COSTA, 2014). Assim, o trabalho remunerado, fora de casa, possui uma contribuição mais palpável, dando uma voz mais ativa para a mulher na medida em que ela não depende dos outros. (SEN, 2000).

Conforme ocorre a independência da mulher pelo trabalho remunerado, seu status social aumenta. De acordo com Sen (2000, p. 226), o status mais elevado “aparentemente afeta até mesmo as ideias sobre o ‘quinhão’ que cabe às meninas da família”. Essa elevação é importante para a ruptura do ciclo de reprodução das concepções sobre o trabalho da mulher e sua correspondente valorização.

A representação social que as mulheres fazem de si próprias é “sua ligação direta com a reprodução da espécie, que resiste a todos os discursos produzidos pela sociedade” (TOURAINÉ, 2007, p. 46). Nesse contexto, é importante compreender que o abandono do mercado de trabalho pela mulher é geralmente uma consequência de sua sobrecarga entre o trabalho externo à casa e o trabalho de cuidado com a casa e com os demais membros da família. Assim, deixar o mercado de trabalho é uma das estratégias para fazer frente às responsabilidades familiares no caso das mulheres, mas não no caso dos homens. (COSTA; MARTÍN, 2008).

Embora as conquistas dos movimentos de mulheres mereçam destaque, ainda é necessário reconhecer que os padrões de responsabilização da mulher pelo cuidado com a casa e família continuam, sobrecarregando-a e dificultando a promoção da igualdade laboral entre homens e mulheres. Assim, o direito à desconexão do trabalho da mulher possui especial importância nas relações laborais. É o que se analisará a seguir.



4 RELAÇÕES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD realizada em 2013 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 88% das mulheres ocupada realizam afazeres domésticos, enquanto entre os homens este percentual é 46% (IBGE, 2014). Ademias, a jornada média gasta em afazeres domésticos é praticamente o dobro da constatada entre os homens, assim, somando-se a jornada de trabalho com as horas dedicadas ao cuidado da cada e família tem-se uma jornada semanal de 56,4 horas, superior em quase cinco horas à jornada masculina (IBGE, 2014).

Isso reflete que o problema em questão é atual e ainda necessita de atenção pelos órgãos públicos. Desse modo, cabe ressaltar que a análise das políticas públicas não pode ser feita de forma fragmentada ou isolada da análise mais geral sobre os rumos do Estado e da sociedade, portanto, antes de adentrar nas políticas de igualdade de gênero no mercado de trabalho é importante compreender o conceito de política pública adotado no presente artigo.

As políticas públicas podem ser compreendidas como a “coordenação dos meios à disposição do Estado, harmonizando as atividades estatais e privadas para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados”. (BITENCOURT, 2013, p. 48)

Ainda, conforme Schmidt o termo “políticas públicas” é utilizado com diferentes conotações, indicando um campo de atividade, um “propósito político”, ou “um programa de ação ou os resultados obtidos por um programa” (SHIMIDT, 2008, p. 2312).

Assim, importa salientar que os instrumentos estatais para concretizar a justiça social são as políticas públicas. Dessa forma, compreende-se que, tanto quanto deliberar acerca da ideia de justiça social que se pretende adotar, também é necessária a discussão acerca das políticas públicas a serem adotadas.

Nesse sentido, a própria construção da ideia de interesse público necessita de uma ação coletiva entre os diversos setores e atores



sociais, tornando o processo de formulação de uma política pública um verdadeiro espaço para a deliberação entre a ação estatal e sociedade civil, no qual as trocas entre ações, interesses e prioridades deverão atuar como interlocutores dessa ação. É desse debate aberto, com argumentos voltados ao interesse público, o qual leve em conta o maior número de possibilidades, que se deve pensar a formulação de uma “boa política pública”. No debate público, os argumentos individuais tendem a não ser expostos por seu caráter parcial, ou, se expostos, tendem a ser refutados pelo público. (BITENCOURT, 2013, p. 50)

Nesses termos, a Secretaria de Políticas para Mulheres, do Governo Federal, lançou o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, que tem por objetivo fomentar uma cultura que garanta a autonomia econômica e social das mulheres, que é “condição estruturante para a transformação das condições de vida e das desigualdades vividas pelas mulheres, especialmente aquelas que vivem as discriminações decorrentes da desigualdade social, de gênero e racial” (BRASIL, 2013b, p. 3).

Esse programa foi instituído em 2004 e conta como apoio da OIT e do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres, e tem como foco principal o trabalho, que é compreendido na perspectiva de inclusão social, autonomia e desenvolvimento (REIS; COSTA, 2014). Assim, entende-se que o trabalho precisa cumprir, para “além da sua função produtiva, a tarefa de representar um meio de expressão dos sujeitos e, ao mesmo tempo, um elo social fortalecido” (BRASIL, 2013b, p. 3).

Ao lado disso, em 2013 foi lançado o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – PNPM, que encerrou-se em 2015, de forma a promover a igualdade de gênero nos mais diversos campos, no qual o trabalho merece destaque por garantir a autonomia econômica das mulheres.

O Plano Nacional foi um importante instrumento reforçando a ideia de que “em um Estado plenamente democrático a condição da participação social, sobretudo das mulheres, é constitutiva de todas as fases do ciclo das políticas públicas” (BRASIL, 2013a, p. 9). Com objetivos específicos, visou-se combater os problemas e as formas de discriminação que, cotidianamente, afetam as mulheres trabalhadoras (REIS; COSTA, 2014). Contudo, finalizado em 2015, não



foram divulgados dados sobre a implementação e consecução das metas estabelecidas.

Na mesma linha foi instituído o Comitê Técnico de Estudos de Gênero e Uso do Tempo através da Portaria Interministerial nº 60, de 19 de setembro de 2008. Mostrando uma especial preocupação em como a ocupação da mulher reflete nas políticas públicas de igualdade de gênero. (SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES, 2008, www.observatoriodegenero.gov.br).

A criação do Comitê conjuntamente com o plano e demais ações estatais, indicam uma forte preocupação do governo com o trabalho da mulher. A igualdade é basilar para a independência econômica da mulher, e o trabalho o meio mais apto a proporcioná-la, promovendo a inclusão social da mulher e seu empoderamento.

A legislação trabalhista irradiada pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, estabeleceram diversas normas que asseguram a igualdade de gênero no mercado laboral. Contudo, é possível identificar que ainda necessitamos de políticas públicas que visem assegurar a igualdade material, permitindo um pleno cumprimento da lei.

A dupla jornada é um aspecto invisível dentro do mercado de trabalho, que afeta principalmente as mulheres. O compromisso com o cuidado dos filhos, idosos e com a casa, acaba dificultando o acesso da mulher a cargos importantes por diversos fatores. Embora a taxa de formalização do trabalho entre homens e mulheres esteja cada vez mais próxima, elas ainda recebem em média menos que os homens em todas as formas de trabalho, formal ou informal, embora neste última seja maior. Conforme dados do IBGE (2014), o rendimento médio das mulheres em trabalhos informais era equivalente a 65% do rendimento médio dos homens, já nos trabalhos formais essa relação era de 75%.

Assim, é imperativo que as políticas públicas voltadas à igualdade de gênero no trabalho e do uso do tempo, considerem a dupla jornada da mulher que agrava ainda mais o dano existencial no desrespeito ao direito à desconexão do trabalho.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos últimos anos, foram as mulheres que mais incrementaram a população ocupada. Isso é reflexo, conforme acima demonstrado de políticas públicas que visam assegurar o empoderamento feminino através do trabalho enquanto uma forma de inclusão social. Entretanto, as desigualdades entre homens e mulheres no âmbito da sociedade brasileira ainda são numerosas.

No mercado de trabalho as mulheres, mesmo com mais estudo, recebem salários menores, são empregadas em condições mais precárias e sofrem com o sexismo institucional, assédio moral e sexual, e tem menos incentivos de progredir na carreira, para assumir postos de comando.

Portanto, os estigmas vinculados à ocupação do tempo da mulher ainda permanecem, numa sociedade com fortes resquícios da cultura patriarcal. A mulher responsabilizada pelo cuidado da casa, da educação dos filhos e dos doentes acaba por ter prejudicado seu direito ao lazer.

Essa situação é agravada pelas profundas alterações nas relações de trabalho trazidas pelas novas tecnologias, em que as pessoas estão cada vez mais acessíveis e conectadas em rede. Assim, a importância do direito à desconexão do trabalho, que visa assegurar o descanso, ao lazer, à convivência familiar. Não permiti-lo ou não primar por sua efetiva fruição pode configurar a ocorrência do dano existencial.

Portanto, a pesquisa sobre o direito de desconexão do trabalho da mulher é relevante, uma vez que se verifica que a sociedade mantém a vinculação da mulher ao espaço doméstico, ao mesmo tempo em que produz uma reestruturação do público, em que mulheres e homens são formalmente encarados como trabalhadores iguais.

Deste modo, tendo o Estado assegurado constitucionalmente os direitos acima mencionados, cabe a ele a promoção e implementação de políticas públicas para assegurar seu efetivo cumprimento. Assim, as políticas públicas de inclusão social da mulher, através da promoção de igualdade de gênero no trabalho, são aptas a iniciar um processo de equidade e justiça social.



REFERÊNCIAS

AGURRE, Rosário ; BATTHYÁNY; Karina. **Trabajo, género y ciudadanía em los países del Cono Sur**. Montevideo: Cinterfor, 2001.

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. **Dano existencial**: a tutela da dignidade da pessoa humana. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005.

BEBBER, Júlio César. **Danos extrapatrimoniais** (estético, biológico e existencial): breves considerações. Revista LTr, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009.

BITENCOURT, Caroline Muller. **Controle jurisdicional de políticas públicas**. Porto Alegre: Núria Fabris, 2013.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Família em uma Sociedade Justa**: adesão e crítica à imparcialidade no debate contemporâneo sobre justiça. Rev. Sociol. Polít., Curitiba, v. 18, n. 36, p. 51-65, jun. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v18n36/05.pdf>> Acesso em 05 abr. 2016.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013a.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Programa Pró Equidade de Gênero e Raça**: Guia Operacional. 5. ed. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013b.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Políticas públicas e direito administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2002.

CAMPOS, Amini Haddad; CORRÊA, Lindinalva Rodrigues. **Direitos humanos das mulheres**. Curitiba: Juruá, 2012.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**, 6ª edição, Niterói: Impetus, 2012.

COSTA, Marli M. M.; MARTÍN, Nuria B. **Diálogos jurídicos entre Brasil e Espanha**: da exclusão social aos direitos sociais. 1. ed. Porto Alegre: Imprensa Livre, 2008.

DESOUZA, E.; BALDWIN, J. R.; ROSA, F. H. A construção social dos papéis sexuais femininos. **Psicologia**: reflexão e crítica, Porto Alegre, v. 13, n. 3, p. 485-496, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v13n3/v13n3a16.pdf>>. Acesso em: 05 abr. 2016.



FROTA, Hidemberg Alves da. **Noções fundamentais sobre o dano existencial.** Revista Ciência Jurídica, Belo Horizonte, v. 24, 2010.

GORCZEWSKI, C. ; MARTIN, N. B. **A necessária revisão do conceito de cidadania:** movimentos sociais e novos protagonistas na esfera pública democrática. 1. ed. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2011. v. 1.

GUDDE, Andressa da Cunha. **O uso das redes sociais na internet como instrumento de trabalho:** desafios aos direitos de personalidade dos trabalhadores. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, PUCRS. Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Denise Pires Fincato. Porto Alegre, 2015. Disponível em: <<http://repositorio.pucrs.br:8080/dspace/handle/10923/7369>>. Acesso em: 04 abr. 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira. Brasília: 2014. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv91983.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2016.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Direito à desconexão do trabalho. In: **Núcleo Trabalhista Calvet.** Disponível em: <www.calvet.pro.br/artigos/DO_DIREITO_A_DESCONEXAO_DO_TRABALHO.pdf>. Acesso em 10 abr. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração universal dos direitos humanos.** Assembleia Geral da ONU, 1948. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 5 abr. 2016.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual.** Tradução de Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PENIDO, Laís de Oliveira. Legislação, equidade de gênero e cultura patriarcal brasileira: uma relação difícil. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). **A igualdade de gêneros nas relações de trabalho.** Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006, p. 270-280.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos das mulheres no Brasil: desafios e perspectivas. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). Laís de Oliveira (Coord.). **A igualdade de gêneros nas relações de trabalho.** Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006, p. 205-212.

REIS, S. S., COSTA, M. M. M. **Trabalho, educação & gênero:** desafios e perspectivas da inserção da mulher no mercado de trabalho no século XXI. Curitiba: Multideia, 2014.

RENAULT, Luiz Otávio; OLIVEIRA, Ariete Pontes de. **O Dever de Reparar o Dano Existencial no Plano do Direito do Trabalho.** In: SILVA, A. A. et al.



Direitos do Trabalhador: teoria e prática: homenagem à Professora Alice Monteiro de Barros. Belo Horizonte: RTM, 2014

SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES. **Portaria Interministerial nº 60, de 19 de setembro de 2008.** Institui o Comitê Técnico de Estudos de Gênero e Uso do Tempo. Brasília, Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/indicadores/comite-de-genero-e-uso-do-tempo/Portaria%2060_19-09-08.pdf>. Acesso em 13 abr. 2016.

SEN, Amartya Kumar. **Desenvolvimento como liberdade.** São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

_____. **A ideia de justiça.** São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SCHMIDT, João Pedro. **Políticas públicas:** aspectos conceituais e aportes para um modelo pós-burocrático e pós-gerencialista, 2007.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

STREY, Marlene Neves. Mulher e trabalho. In.: ROSO, A.; MATTOS, F.B.; STREY, M. N. **Gênero por escrito: saúde, identidade e trabalho.** Porto Alegre: EDIPUCRS, 1999.

THERBORN, Göran. **Sexo e poder:** a família no mundo 1900-2000. Tradução de Elisabete Dória Bilac. São Paulo: Contexto, 2006.

TOURAINÉ, Alain. **O mundo das mulheres.** Petrópolis: Vozes, 2007.