

NOVAS TECNOLOGIAS E TRABALHO: O TRABALHO FEMININO E O DIREITO À DESCONEXÃO

*Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de
emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à
proteção contra o desemprego.*

*Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a
limitação razoável das horas de trabalho e a férias
remuneradas periódicas.*

*Artigos 23 e 24 da Declaração Universal dos Direitos
Humanos de 1948 das Nações Unidas.*

Patricia Thomas Reusch

Simone Andrea Schwinn

RESUMO: A cada dia aumenta o número de mulheres no mundo do trabalho, o que leva à discussão sobre o tempo dedicado pelas mulheres dentro e fora deste ambiente, uma vez que, culturalmente, é a ela que cabe a responsabilidade pelos cuidados da casa e da família. Outro fator a ser considerado nesta equação, são as novas tecnologias de informação e comunicação, que, não raro, mantêm os trabalhadores conectados ao ambiente laboral, o que, no caso das trabalhadoras, representa uma tripla jornada de trabalho. Partindo do pressuposto de que o direito ao lazer, ao descanso, é um direito fundamental, é que o presente trabalho analisa a condição da mulher trabalhadora e o direito à desconexão, sobretudo em face às novas tecnologias.

Palavras chave: Desconexão. Gênero. Novas tecnologias. Trabalho.

ABSTRACT: Every day increases the number of women in the labor market, which leads to discussion of the time spent by women in and out of this room, because, culturally, it is her that is responsible for the care of home and family. Another factor to consider in this equation are the new technologies of information and communication, which often, keeping workers connected to the workplace, which in the case of workers, is a triple workday. Assuming that the right to leisure, rest, is a fundamental right, it is that this paper analyzes the condition of working women and the right to disconnect, especially in the face of new technologies.

Keywords: Disconnection. Gender. New technologies. Work.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O presente trabalho abordará algumas questões acerca da influência das novas tecnologias de comunicação e informação nas relações de trabalho, especificamente no que se refere à situação da mulher. Em tempos de acelerado avanço tecnológico, uma reflexão sobre a influência destas tecnologias se faz fundamental. Vivemos em um mundo onde celulares, notebooks e aparelhos eletrônicos em geral, se tornaram indispensáveis na vida das pessoas, servindo, muitas vezes, como instrumento de trabalho, facilitando a comunicação, mantendo as pessoas conectadas a todo tempo, com todos.

Impossível negar as facilidades proporcionadas por estes novos meios de comunicação, contudo, trazendo a questão para as relações de trabalho, faz-se necessário observar de que maneira estão sendo usados e quais direitos podem estar sendo suprimidos pelo uso constante destes dispositivos.

A possibilidade de estar constantemente conectado com seu ambiente de trabalho, mesmo nos períodos de descanso legalmente previstos, pode acarretar danos à saúde do trabalhador bem como prejuízos nas suas relações sociais e familiares. O direito de desconectar-se deve ser observado a fim de que não ocorram danos à vida do trabalhador. Em relação às mulheres, estar permanentemente disponível ao empregador pode gerar desgastes principalmente nas relações familiares já que, culturalmente, ela é vista como responsável pela família e filhos, fazendo muitas vezes dupla jornada, já que além de seu trabalho fora de casa, é encarregada do bem estar do grupo familiar.

É neste viés que se desenvolve este trabalho onde, num primeiro momento é feito um breve histórico sobre a mulher no mercado de trabalho, registrando as lutas, que ainda persistem, por tratamento igualitário com os

homens; após, trata-se das novas tecnologias, a influência nas relações de trabalho. Por fim, abordar-se-á o direito a desconexão e sua importância para uma melhor qualidade de vida da mulher, preservando suas relações familiares e sociais.

2 A mulher no mercado de trabalho

A Constituição Federal de 1988 traz expresso em seu artigo 5º a ideia de igualdade entre todas as pessoas. Assim, tem-se que homens e mulheres são iguais perante a lei, em direitos e obrigações, sem distinção de qualquer natureza. Necessário salientar que o reconhecimento dos direitos das mulheres pelo ordenamento jurídico não se deu há muito tempo. Foi nas décadas de 1960 e 1970, através das manifestações feministas, que se iniciou um movimento de afirmação social da mulher (MAIOR, 2008).

No cenário internacional, a 1ª e 2ª Guerras Mundiais marcam a saída da mulher para o mundo público, “quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho” (PROBST, 2003).

Miranda (2006) ensina que esta mobilização das mulheres para o trabalho fora do lar não se deu sem conflitos e posições duvidosas da sociedade, tratando acerca da masculinização das mulheres que se incorporam ao trabalho. Reflete tratar-se de questão polêmica afirmar que a guerra foi um fator emancipador da mulher, contudo não nega as experiências de liberdade e responsabilidade demonstrando que a mulher era capaz de manusear instrumentos e técnicas que desconhecia, destruindo as barreiras entre trabalhos masculinos e femininos. “Por desafio ou por necessidade, as mulheres entraram no mundo público, enfrentando tarefas antes restritas aos homens” (MIRANDA, 2006).

Maior (2008) explica que a partir de 1948, com a Declaração Universal de Direitos Humanos, foi dada uma ótica de não-discriminação à proteção da mulher, estipulando que seu trabalho deve ser desenvolvido em ambiente de

seguranças e liberdades, sem distinção de sexo, com salário igual ao dos homens e proteção a maternidade.

Nesta linha, a OIT publicou em 1981, a Convenção n. 156, onde

além da igualdade entre homens e mulheres em condições e oportunidades de trabalho, houve a proposta de equiparação quanto às responsabilidades familiares. Trata-se de uma grande vitória para as mulheres, bem como para toda a humanidade: homens e mulheres engajados na construção de uma sociedade justa e igualitária. (MAIOR, 2008)

No cenário nacional, o Decreto n. 21.417-A de 1932 foi o primeiro que estabeleceu diretrizes para a mulher trabalhadora, estabelecendo, entre outras

a proibição do trabalho noturno, do trabalho nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras públicas e nos serviços perigosos e insalubres; assegurou o descanso de quatro semanas antes e quatro depois do parto com percepção de metade do salário; estabeleceu os descansos diários, durante o trabalho para alimentação e determinou que nos estabelecimentos em que trabalhassem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade haveria local apropriado destinado à guarda dos filhos no período de amamentação. O mesmo decreto era acompanhado pelo quadro de atividades insalubres e perigosas. (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA, 2005)

Já a Constituição de 1934, trouxe a proteção social do trabalhador, expressando a proibição de discriminações entre homens e mulheres com relação aos rendimentos, protegendo a mulher gestante e proibindo o seu trabalho em condições insalubres. (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA, 2005)

As Constituições de 1937 e 1946 continuaram a consagrar os direitos relativos ao trabalho da mulher, contudo a Constituição de 1967 bem como a Emenda Constitucional de 1969, elevaram a valorização do trabalho como condição de dignidade humana. É a partir da década de 1970 que se intensifica a participação das mulheres na atividade econômica num contexto de expansão econômica e acelerado processo de urbanização e industrialização (HOFFMANN; LEONE, 2004).

Foi na Constituição de 1988 que a proteção à mulher trabalhadora se tornou mais explícita e neste sentido explica Delgado (2008) que a Constituição de 1988

eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício – ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho –, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive

alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira. (DELGADO, 2008)

Neste contexto, importante destacar o Artigo 5º da Constituição Federal de 1988 que expressa “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” e “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações nos termos desta Constituição”. Ainda, reforçando a ideia antidiscriminatória, trouxe em seu Artigo 7º, XXX, “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”; e no mesmo Artigo, no inciso XX: “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (BRASIL, 1988).

Nota-se que mesmo diante de uma crescente inclusão da mulher no mercado de trabalho e de uma legislação antidiscriminatória, muitos são os obstáculos que se apresentam às mulheres; os melhores salários, os melhores empregos ainda são destinados aos homens. As mulheres são maioria no mercado informal, em ocupações precárias e com baixa remuneração, além de recair sobre elas grande parte das tarefas domésticas.

2.2 Mulher = esposa / mãe: aspectos culturais que interferem na condição de mulher trabalhadora

Através da história, as questões que envolveram as mulheres sempre foram reguladas por costumes patriarcais, com a submissão do feminino em relação ao masculino. Mulheres distantes do mercado formal de trabalho, responsáveis pela educação dos filhos, num ideal traduzido pela equação mulher = esposa – mãe – dona de casa. Desde criança as meninas já recebiam ensinamentos para torna-la uma boa dona de casa, excluídas da vida política e social, “o dever da obediência, de ser boa esposa e jamais se negar a ser mãe, oprimiam as mulheres de tal forma em que as próprias revistas femininas, assim como manuais, informavam as maneiras e modos de agir da mulher” (LUZ; FUCHINA, 2009?).

Tradicionalmente, o destino proposto pela sociedade à mulher é o casamento. Ainda hoje, “são casadas, ou foram, ou se preparam para sê-lo, ou sofrem por não o ser” (BEAUVOIR, 1980). E, estando casada, ela sabe

exatamente o que a aguarda: as mesmas tarefas de sua mãe. As esperanças e sonhos de juventude se esvaíram; casada “ela adquiriu uma parcela do mundo e pensa com angústia: é apenas isto, para sempre.” (BEAUVOIR, 1980)

O trabalho executado dentro do lar, não lhe confere nenhuma autonomia, “não é diretamente útil à coletividade, não desemboca no futuro, não produz nada.” Assim, este trabalho, “longe de libertar a matrona, a coloca na dependência do marido e dos filhos; é através deles que ela se justifica: em suas vidas ela é apenas uma mediação inessencial”. (BEAUVOIR, 1980)

As Ordenações Filipinas de 1603 e o Código Civil Republicano de 1916 legitimavam a supremacia masculina e seus privilégios, “limitando o acesso das mulheres ao emprego e à propriedade. A mulher casada ainda era, por lei, uma incapacitada. Somente na ausência do marido, sua mulher poderia assumir legalmente a liderança da família” (HAHNER, 2003).

Del Priori (2000) ao tratar do tema, afirma que este modelo patriarcal, no Brasil colonial, foi reforçado pela Igreja Católica que via as mulheres como submissas e inferiores, o que acabou acarretando, aparentemente, pouco espaço de ação. Contudo, alerta

isso era apenas mera aparência, pois, tanto na sua vida familiar, quanto no mundo do trabalho, as mulheres souberam estabelecer formas de sociabilidade e de solidariedade que funcionavam, em diversas situações, como uma rede de conexões capazes de reforçar seu poder individual ou de grupo, pessoal ou comunitário. (DEL PRIORE; 2000).

No início do século XX, começam a surgir mulheres profissionais no Brasil, mesmo que já no século XIX, algumas trabalhassem atrás de balcões, seu número cresceu no século seguinte. Porém, mesmo os homens que, teoricamente, apoiavam o direito da mulher ingressar no mercado de trabalho em “profissões masculinas”, argumentavam que “o emprego feminino era necessário exclusivamente porque algumas mulheres fracassavam em conseguir ‘a melhor carreira feminina’, o casamento” (HAHNER, 2003)

Miranda (2006) sinala que,

o ingresso da mulher no sistema produtivo desqualifica a especificidade de seu papel de gênero, legitimado na esfera doméstica, juntamente com todas as habilidades aprendidas para o desempenho desse papel, e induz, até sugere, que vindo a ocupar um

espaço na produção – fora do lar, a mulher deve assumir padrões de conduta características do papel de gênero masculino. Os papéis femininos, aprendidos, por serem considerados naturais pela sociedade perdem valor de mercado. Os atributos da liderança do mundo masculino continuam sendo a autonomia, a agressividade, a primazia da racionalidade instrumental, o princípio da hierarquia e do controle (MIRANDA, 2006).

Percebe-se que a entrada no mercado formal de trabalho favoreceu a ideia de busca pela liberdade no universo feminino, o que deu início a vários movimentos feministas. Mesmo que o perfil da mulher atual seja diferente daquela do século passado, além de trabalhar e ocupar cargos de responsabilidade, as tarefas tradicionais ainda pesam sobre seus ombros, ainda deve continuar sendo mãe, boa dona de casa e boa esposa.

Na luta por melhores condições, posições no mercado de trabalho, não é incomum que mulher deixe para segundo plano a ideia de constituir família e ser mãe. A luta pela igualdade é constante, já que, salários e oportunidades ainda não são iguais e nesse sentido, parece impossível ficar desconectada do ambiente do ambiente laboral, já que isso pode representar uma espécie de “não compromisso” com o trabalho.

3 Novas tecnologias e direito a desconexão do ambiente de trabalho

Com o surgimento constante de novas tecnologias da informação e comunicação, o mundo do trabalho sofre grandes modificações, pois possibilita a execução das tarefas laborais de qualquer parte do planeta.

A Constituição Federal de 1988 traz expressos direitos e garantias do trabalhador que não podem ser revogados, contudo, afirma Silva (2008) que estes direitos estão sendo postos em xeque pelo constante surgimento de novas tecnologias. Nesta sociedade onde a tecnologia é parte da vida cotidiana, torna-se mais fácil o controle exercido pelo empregador sobre o empregado, e cada vez mais difícil que este não permaneça constantemente a disposição, em contato permanente com seu trabalho. “As tecnologias, que surgiram com o objetivo de facilitar a vida do homem, evitar a fadiga física, potencializar o intelecto e aprimorar a saúde, transformaram-se em um ‘novo’ modo de escravidão” (SILVA, 2008?).

Percebe-se que ao mesmo tempo que estas tecnologias permitem a execução do trabalho à longa distância, possibilitam que o controle seja feito do mesmo modo (MAIOR, 2011).

Ainda, reitera Maior (2011),

importante recordar que o trabalho, no prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada. (MAIOR, 2011)

Neste contexto, Marders (2014) destaca que o princípio da dignidade da pessoa humana é fundamental nas relações de trabalho pois

Considera o ser humano em seu nível máximo e não simplesmente como uma moeda de troca a serviço de empregadores, que não estão nem um pouco preocupados com a saúde física e psicológica daqueles que fazem a sua empresa gerar lucros e se manter em um patamar de concorrência em um mercado altamente competitivo (MARDERS, 2014).

Estando constantemente conectados ao seu ambiente de trabalho, os empregados acabam sujeitos a jornadas extremamente elevadas, o que interfere de forma negativa na sua vida privada. Ainda, a ameaça do desemprego é constante, exigindo que os empregados estejam permanentemente lutando por melhor qualificação (LANDI, 2009).

Em suma, a sua subordinação ao processo produtivo é intensa, corroendo sua saúde e desagregando sua família. Veja-se, por exemplo, que muitos sequer têm tido tempo para tirar férias, pois que, diante do quase inesgotável acesso a fontes de informações e por conta das constantes mutações das complexidades empresariais, ficar muitos dias desligado do trabalho representa, até mesmo, um risco para a manutenção do próprio emprego. (LANDI, 2009)

Targino (1995) sobre o trabalho executado fora do ambiente da empresa, reconhece que novas tecnologias de comunicação possibilitam maior produtividade, melhoria na qualidade dos produtos, já que sofrem menos interferência externa, e ainda possibilita que pais possam aliar trabalho com assistência maternal/paternal, contudo alerta que

com a reutilização do espaço doméstico como local de trabalho produtivo, conjuga-se espaço privado com espaço público, seguindo a tendência da cultura pós-moderna de eliminação das fronteiras entre a intimidade e a vida profissional, o que representa impacto relevante, tanto na organização social em seu sentido mais amplo, como nas relações em nível mais humano e subjetivo. (TARGINO, 1995)

O fato é que os meios eletrônicos estão causando uma sobrecarga de trabalho em horários que não foram destinados para esse fim. É importante estar atento a questão da saúde do trabalhador, que acaba sendo colocada de lado no momento que seu direito ao descanso é cerceado. Ainda, a vida de um indivíduo em sociedade não se resume ao trabalho, pois “ele necessita de tempo de intimidade com a família e amigos, sobretudo, de privacidade para com quem convive e para com ele mesmo (SILVA, 2011).

Reflete Maior (2011) acerca do direito do trabalhador se desconectar do ambiente do trabalho que

De todo modo, impera, culturalmente, a idéia do trabalho como fator dignificante da pessoa humana e como elemento de socialização do indivíduo, tornando-se um grande desafio falar em direito ao não-trabalho, ainda mais sob o prisma da efetiva proteção jurídica deste bem. Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo. É bom que se diga, também, que não é o caso de se amaldiçoar o avanço tecnológico. Este é inevitável e, em certa medida, tem sido benéfico à humanidade (em muitos aspectos).

O desafio, sob este prisma, é buscar com que a tecnologia esteja a serviço do homem e não contra o homem (MAIOR, 2011).

Oliveira (2010) conceitua o direito a desconexão como sendo a possibilidade do trabalhador permanecer desligado do pólo patronal e das exigências de serviços durante seus períodos de descanso, já que devido ao avanço das tecnologias, tornou-se possível a interferência do empregador durante estes lapsos temporais.

Não se nega que as tecnologias proporcionam meios mais confortáveis de viver na sociedade, podendo ser um facilitador do trabalho, contudo, poderá provocar desregulação na ordem social, “cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social” (MAIOR, 2011).

Este direito não tem como titular apenas a pessoa que trabalha, e sim toda a sociedade, aqueles que não conseguem emprego porque outros

trabalham demasiadamente e aqueles que dependem da presença deste que se dedica quase que exclusivamente ao trabalho (MAIOR, 2011).

É importante que o trabalho seja desenvolvido de forma a preservar a saúde física e psíquica do trabalhador, de modo que ele possa desfrutar dos prazeres da vida enquanto ser humano, sendo necessário haver um equilíbrio entre trabalho e vida privada. Neste sentido, esclarece Marders (2014) que a saúde, direito fundamental, “dever ser entendida em consonância com o princípio da dignidade humana, não podendo esta, ser prejudicada pelo trabalho.”

Batista (2012) faz importante referência ao direito ao lazer, afirmando que a sua aplicação e eficácia se traduzem na garantia da dignidade da pessoa humana do trabalhador já que, assegura o desenvolvimento cultural, pessoal e social do trabalhador, e ainda proporciona a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, preservação de sua saúde, intimidade e privacidade fora do ambiente do trabalho.

Da mesma forma, Oliveira (2012) ensina que é através do direito ao lazer que o trabalhador adquire o direito à desconexão, estando este relacionado aos direitos fundamentais referentes às normas de higiene, saúde e segurança do trabalho descritas na Constituição Federal, já que demonstram a preocupação com a conservação da saúde física e psíquica, bem como com o descanso para restabelecer a energia do trabalhador.

O direito à desconexão ou ao não trabalho perpassa por quatro elementos conforme ensina Cassar (2010):

O estresse enfrentado pelo trabalhador por ter que se manter o tempo todo atualizado, causando além da fadiga mental, em alguns casos, o vício (doença relacionada ao trabalho); o direito ao descanso sem reflexos do trabalho (reposição das energias e higiene mental); o direito à privacidade e intimidade; direito a trabalhar menos, ou ao limite de trabalho (direito à saúde).

O ponto principal não é apenas o trabalho que é executado através destes meios tecnológicos e sim, do tempo que o trabalhador está disponível ao empregador, desta maneira, para Maior (2011) o correto seria:

[...] trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das

características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento em primeiro plano, das exigências do consumo. (MAIOR, 2011)

A proteção deste direito é de vital importância, tendo em vista sua clara conexão com os direitos fundamentais. O direito ao lazer, neste sentido, engloba os direitos à saúde, a privacidade, à intimidade, à limitação da jornada de trabalho.

4 Desconexão preservando os direitos à saúde da trabalhadora, ao lazer e a convivência social e familiar

O direito à desconexão como direito dos trabalhadores, encontra abrigo em diferentes esferas jurídicas. Tal proteção pode ser encontrada em instrumentos internacionais, como na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo XXIV, que protege o repouso, o lazer e a limitação de horas de trabalho, como também em diretrizes nacionais, na Constituição Federal de 1988, como já referido, que protege a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Aliás, os princípios da dignidade da pessoa humana, da razoabilidade e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas informam que os direitos conquistados pelos trabalhadores não são objeto de renúncia, portanto, sendo de cumprimento obrigatório.

O direito fundamental ao trabalho, caminha ao lado do direito ao lazer, que pode ser explicado de diferentes formas, com inúmeras possibilidades de interpretação (CALVET, 2006). Os estudos sobre a conceituação do que seria este direito ao lazer iniciaram após a Revolução Industrial, que obtiveram repercussão a partir do século XIX, uma vez que, anteriormente a este período, o termo “lazer” continha conotação negativa, enquanto tempo fora do trabalho, já que, em se tratando de uma época de pleno desenvolvimento do sistema capitalista, o aproveitamento do tempo trazia preocupações aos setores hegemônicos da sociedade (MARCELLINO, 1995).

Para Dumazedier (2001),

O lazer é um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se ou, ainda, para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua

livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, alçou o lazer à condição de direito fundamental social, equiparando-o com a educação, saúde, trabalho, moradia, segurança, previdência social, proteção à infância e maternidade e assistência aos desamparados, direitos aos quais guarda importante relação.

O direito ao lazer é parte importante do direito ao trabalho, uma vez que, trata-se da oportunidade de o trabalhador de renovar sua disposição e energia para o trabalho. Em muitos casos, o trabalho não cessa ao se sair do ambiente laboral, uma vez que tem seguimento do âmbito doméstico (mesmo que de forma diferenciada, leia-se, afazeres domésticos). O direito à desconexão do ambiente (principal) de trabalho, torna-se então, fundamental.

No Brasil, as mulheres é que no mais das vezes, são responsáveis pela dupla jornada de trabalho, uma vez que culturalmente são elas as responsáveis pelos cuidados da casa e da família. Em muitos casos, são também as chefes de família, o que intensifica ainda mais essa situação. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE (2008) a jornada de trabalho das mulheres é de, em média, 40 horas semanais (menor que a dos homens que é em média de 44 horas) com uma remuneração média de R\$ 956, 80 mensais, o que corresponde a 71,3% do rendimento dos homens.

[...] no âmbito da oferta de trabalhadoras, têm havido significativas mudanças. Restam, no entanto, algumas continuidades que dificultam a dedicação das mulheres ao trabalho ou fazem dela uma trabalhadora de segunda categoria. Em primeiro lugar, as mulheres seguem sendo as principais responsáveis pelas atividades domésticas e pelo cuidado com os filhos e demais familiares, o que representa uma sobrecarga para aquelas que também realizam atividades econômicas. Exemplificando concretamente essa sobrecarga, confronte-se a grande diferença existente entre a dedicação masculina e a feminina aos afazeres domésticos: os homens gastam nessas atividades, em média, 10,3 horas por semana e as mulheres, 26 horas (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2007).

Em 2014, o Supremo Tribunal Federal, considerou ser constitucional o direito ao descanso de 15 minutos para mulheres entre a jornada regular de trabalho e o início das horas extras, benefício previsto desde 1943 na CLT e mantido pela Constituição Federal de 1988, mas questionado por

empregadores, sob o argumento de que tal direito fere a isonomia entre homens e mulheres. Em seu voto, o Ministro Dias Toffoli argumentou que

O trabalho contínuo impõe à mulher o necessário período de descanso, a fim de que ela possa se recuperar e se manter apta a prosseguir com suas atividades laborais em regulares condições de segurança, ficando protegida, inclusive, contra eventuais riscos de acidentes e de doenças profissionais. Além disso, o período de descanso contribui para a melhoria do meio ambiente de trabalho (BRASIL, 2014).

Pois bem, reconhecido o direito da mulher ao descanso no ambiente de trabalho, e em todas as situações onde a legislação brasileira protege a mulher, tem-se que tal proteção se estende ao direito à desconexão, intimamente ligado ao direito fundamental ao lazer. Ou seja, fora do ambiente de trabalho, as novas tecnologias de comunicação e informação, não podem fazer da mulher uma refém do ambiente laboral.

Assim como todos os trabalhadores, a mulher trabalhadora deve ter garantido seu direito ao descanso, para que possa se dedicar à família ou à outras atividades e reestabelecer as energias para o trabalho. Se o direito ao trabalho é um direito fundamental, o direito ao descanso também o é, e a tecnologia não pode representar uma forma de “prisão” da mulher trabalhadora ao ambiente laboral.

6 Conclusão

As relações desiguais entre mulheres e homens são sustentadas pela divisão sexual e desigual do trabalho doméstico, pelo controle do corpo e da sexualidade das mulheres e pela sua exclusão dos espaços de poder e de decisão. No Brasil, as mulheres tem remuneração menor do que os homens, mesmo ocupando os mesmos cargos; são maioria nos bancos das universidades, mas minoria nos cargos de docência e chefia; são minoria nos cargos públicos.

No que diz respeito especificamente ao mercado de trabalho, há cada vez mais mulheres saindo do ambiente exclusivamente doméstico, para o ambiente laboral, onde, apesar das longas jornadas de trabalho, ainda se vêem às voltas com os afazeres domésticos.

O direito ao trabalho é considerado um direito fundamental, assim como o direito ao descanso. É aí que entra em cena o chamado direito à desconexão, que representa a materialização do direito ao lazer, necessário para qualquer trabalhador, para que possa retomar as energias para retornar ao trabalho.

Hodiernamente, as novas tecnologias de comunicação e informação tem, em muitos casos, representado uma ameaça ao direito à desconexão, uma vez que cada vez mais, trabalhadores ficam vinculados ao ambiente de trabalho por meio dessas tecnologias, em especial quando deveriam estar descansando.

Esta situação representa, para as mulheres, a materialização de uma tripla jornada de trabalho, pois, não raro, por medo de falhar no trabalho, elas ficam constantemente ligadas pelos meios tecnológicos ao ambiente laboral. Isso, além de representar risco à própria saúde das trabalhadoras, representa uma deterioração do tempo de descanso, uma precarização da convivência familiar e social.

Referências

BATISTA, Márcio Oliveira. **A regulação do direito ao lazer no resgate da dignidade humana do trabalhador e sua formação social**. In: ALMEIDA, Roberto Ribeiro de; CRUZ, Priscila Aparecida Silva; ALVES, Marianny (Org.). **Direitos Humanos em um contexto de desigualdades**. SP: Boreal, 2012.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE. **Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho**: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre – 2003-2008. Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <<
http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf>>. Acesso em 25 abr. 2005.

_____. Supremo Tribunal Federal-STF. **RE 658312/SC, relator Ministro Dias Toffoli, 27/11/2014**. Disponível em: <<
<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7708619>>
>. Acesso em 25 abr. 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho:** novas profissões e métodos de execução do trabalho. Parte II. Disponível em: <
http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRT-RJ/48/20_REVT RT48_VOLIA%20BOMFIM.PDF>. Acesso em 06 abr. 2015.

CALVET, Otávio Amaral. **Direito ao Lazer nas Relações de Trabalho.** Rio de Janeiro: LTr, 2006.

DEL PRIORI, Mary. **Mulheres no Brasil Colonial.** São Paulo: Editora Contexto, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 7ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2008.

DUMAZEDIER, Joffre. **Lazer e cultura popular.** 3ª ed. São Paulo: Perspectiva, 2001.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Mulheres, trabalho e família.** Disponível em: << <http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie2.php?area=series>>>. Acesso em 30 abr. 2015.

HAHNER, June Edith. **Emancipação do sexo feminino:** a luta pelos direitos da mulher no Brasil. 1850 – 1940. Tradução de Eliane Lisboa. Florianópolis: Ed. Mulheres; Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2003.

HOFFMANN, Rodolfo.; LEONE, Eugenia Troncoso. **Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade de renda domiciliar per capita no Brasil: 1981 – 2002.** 2004. Disponível em: <
<http://www.face.ufmg.br/novaeconomia/sumarios/v14n2/140202.pdf>>. Acesso em: 02 abr. 2015.

LANDI, Flávio. **Novas tecnologias e a duração do trabalho.** Disponível em: <
file:///C:/Users/STI-154/Downloads/Flavio_Landi_Versao_Parcial.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2015.

LUZ, Alex Faverzani da.; FUCHINA, Rosimeri. **A evolução histórica dos direitos da mulher sob a ótica do direito do trabalho.** Disponível em: <
<http://www.ufrgs.br/nucleomulher/arquivos/artigoalex.pdf>>. Acesso em: 02 abr. 2015.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho:** a relação de emprego. v. II. São Paulo: LTr, 2008.

_____, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho.** Disponível em:

http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/18466/Do_Direito_%C3%83%C2%A0_Desconex%C3%83%C2%A3o_do_Trabalho.pdf?sequence=2.
Acesso em: 06 abr. 2015.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer e educação**. Campinas: Papyrus, 1995.

MARDERS, Fernanda. **O dano existencial e as relações laborais no constitucionalismo contemporâneo**. In.: GORCZEVSKI, Clóvis (org.). **Constitucionalismo contemporâneo: garantindo a cidadania, concretizando a democracia**. Vol. I. Curitiba: Multideia, 2014.

MIRANDA, Liliana Carneiro. **A percepção da mulher no mercado de trabalho: Emprego, Carreira ou Vocação**. Disponível em: <
http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/A_mulher-e-o-mercado_de_trabalho/017%20-%20A%20percep%E7%E3o%20da%20mulher%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2015.

OLIVEIRA, Christina D'arc Damasceno. **O direito à desconexão do trabalhador**: repercussões no atual contexto trabalhista. Revista IOB: Trabalhista e previdenciária. Ano XXII, n°253. Julho de 2010. São Paulo: IOB, 2010.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2003. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 02 abr. 2015.

SILVA, Gabriela Rangel. **As novas tecnologias no direito do trabalho: direito à desconexão**. Disponível em: <
<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=41b0db49fd10d959>>. Acesso em: 06 abr. 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. v. II. 22. ed. atual. Por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2005