

O TELETRABALHO NAS DINÂMICAS DAS FAMÍLIAS CONTEMPORÂNEAS

TELEWORKING IN THE DYNAMICS OF CONTEMPORARY FAMILIES

EL TELETRABAJO EN LA DINÁMICA DE LAS FAMILIAS CONTEMPORÂNEAS

Karla Maria Cordeiro Cabral¹

Victor de Quintella Cavalcanti Toledo²

Maria Emilia Camargo³

RESUMO: A incorporação crescente das tecnologias digitais ao cotidiano ampliou o alcance do teletrabalho e transformou de maneira expressiva a organização da vida familiar. Diante desse cenário, este estudo busca examinar como o teletrabalho interfere na organização das famílias contemporâneas, identificando os principais impactos desse modelo nas rotinas domésticas, na distribuição de responsabilidades e nas dinâmicas de convivência. Para alcançar esse propósito, adotou-se uma abordagem bibliográfica, reunindo contribuições de pesquisas que tratam da temática. Os resultados indicam que o teletrabalho oferece ganhos como flexibilidade, economia de tempo e redução de deslocamentos, podendo favorecer maior participação nas tarefas do lar e ampliar a autonomia na organização das atividades diárias. Entretanto, os estudos também apontam desafios expressivos, sobretudo a sobreposição contínua entre demandas familiares e obrigações laborais, a dificuldade de estabelecer limites claros entre papéis sociais, o aumento das interrupções e a tendência à expansão das jornadas. Essas condições intensificam tensões no convívio familiar, elevam a percepção de estresse e contribuem para o sentimento de esgotamento. A análise evidencia que a adoção do teletrabalho modifica profundamente a dinâmica das famílias contemporâneas, ao mesmo tempo em que revela a necessidade de estratégias que auxiliem na delimitação de fronteiras mais equilibradas entre vida pessoal e trabalho. Assim, compreender esses efeitos torna-se essencial para orientar práticas organizacionais e políticas públicas voltadas a um modelo sustentável de trabalho remoto.

1

Palavras-chave: Teletrabalho. Famílias contemporâneas. Dinâmicas sociais.

ABSTRACT: The growing incorporation of digital technologies into everyday life has expanded the reach of telework and significantly transformed the organization of family life. In this context, this study aims to examine how telework influences the organization of contemporary families, identifying the main impacts of this work model on household routines, the distribution of responsibilities, and patterns of daily interaction. To achieve this objective, a bibliographic approach was adopted, gathering contributions from research addressing the topic. The findings indicate that telework provides benefits such as flexibility, time savings, and reduced commuting, potentially fostering greater participation in domestic tasks and increasing autonomy in organizing daily activities. However, the studies also highlight substantial challenges, particularly the continuous overlap between family demands and work obligations, difficulties in establishing clear boundaries between social roles, increased interruptions, and the tendency toward extended working hours. These conditions intensify tensions within family life, heighten stress levels, and contribute to feelings of exhaustion. The analysis demonstrates that the adoption of telework profoundly reshapes the dynamics of contemporary families while also revealing the need for strategies that support the establishment of more balanced boundaries between personal life and work. Thus, understanding these effects becomes essential to guide organizational practices and public policies aimed at promoting a sustainable model of remote work.

Keywords: Telework. Contemporary families. Social dynamics.

¹ Mestranda em ciências jurídicas pela Veni Creator Christian University.

² Mestrando em ciências jurídicas pela Veni Creator Christian University.

³ Professora Orientadora no curso de Mestrado em ciências jurídicas pela Veni Creator Christian University.

RESUMEN: La creciente incorporación de las tecnologías digitales a la vida cotidiana ha ampliado el alcance del teletrabajo y ha transformado de manera significativa la organización de la vida familiar. Ante este escenario, este estudio busca examinar cómo el teletrabajo interfiere en la organización de las familias contemporáneas, identificando los principales impactos de este modelo en las rutinas domésticas, la distribución de responsabilidades y las dinámicas de convivencia. Para lograr este propósito, se adoptó un enfoque bibliográfico, reuniendo contribuciones de investigaciones que tratan el tema. Los resultados indican que el teletrabajo ofrece ventajas como flexibilidad, ahorro de tiempo y reducción de desplazamientos, lo que puede favorecer una mayor participación en las tareas del hogar y ampliar la autonomía en la organización de las actividades diarias. Sin embargo, los estudios también señalan retos importantes, sobre todo la superposición continua entre las exigencias familiares y las obligaciones laborales, la dificultad de establecer límites claros entre los roles sociales, el aumento de las interrupciones y la tendencia a la ampliación de las jornadas. Estas condiciones intensifican las tensiones en la convivencia familiar, elevan la percepción de estrés y contribuyen a la sensación de agotamiento. El análisis pone de manifiesto que la adopción del teletrabajo modifica profundamente la dinámica de las familias contemporáneas, al tiempo que revela la necesidad de estrategias que ayuden a delimitar fronteras más equilibradas entre la vida personal y el trabajo. Por lo tanto, comprender estos efectos se vuelve esencial para orientar las prácticas organizativas y las políticas públicas orientadas a un modelo sostenible de trabajo remoto.

Palabras clave: Teletrabajo. Familias contemporáneas. Dinámicas sociales.

INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias de informação e comunicação, particularmente a partir da popularização da internet e da expansão das redes digitais, desencadeou transformações profundas em diversos campos da vida social. Nesse cenário, o teletrabalho emergiu como uma das manifestações mais expressivas desse processo de reconfiguração. Embora a prestação laboral a distância não seja recente, sua consolidação ocorreu de maneira mais acelerada nos últimos anos, sobretudo após o marco representado pela pandemia da COVID-19, visto que as medidas de distanciamento social adotadas em diversos países impuseram às organizações a necessidade de redesenhar rapidamente seus modos de funcionamento.

Com isso, acabou-se intensificando o recurso ao teletrabalho como alternativa para garantir a continuidade das atividades produtivas. Essa adaptação, inicialmente excepcional, acabou por revelar potencialidades e desafios que extrapolaram o contexto emergencial, inserindo o teletrabalho de forma definitiva no debate contemporâneo sobre modelos de organização laboral. Assim, ao longo desse processo, tornou-se evidente que a introdução do teletrabalho não se limitou a uma modificação operacional, de forma ela repercutiu diretamente na dinâmica das famílias, uma vez que o espaço doméstico passou a acolher funções que antes pertenciam exclusivamente ao ambiente profissional.

A sobreposição entre vida privada e atividade laboral alterou rotinas, exigiu rearranjos nos papéis sociais e produziu novas formas de convivência, que tanto ampliaram a autonomia

dos indivíduos quanto suscitaram tensões relacionadas ao tempo, ao cuidado e às responsabilidades compartilhadas. Dessa forma, compreender os efeitos do teletrabalho sobre as relações familiares tornou-se fundamental para analisar os contornos da vida cotidiana no século XXI.

Diante dessas transformações, este estudo busca examinar como o teletrabalho interfere na organização das famílias contemporâneas, identificando os principais impactos desse modelo nas rotinas domésticas, na distribuição de responsabilidades e nas dinâmicas de convivência. Para tanto, a pesquisa adota como metodologia a abordagem bibliográfica, fundamentada em obras clássicas e estudos recentes que discutem sobre a temática.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa adotou como metodologia a abordagem bibliográfica, conforme apresentado por Lakatos e Marconi (2019) e Queiroz (2022), estando fundamentada em obras clássicas e em estudos científicos recentes que tratam da temática investigada. O levantamento teórico foi realizado por meio de consultas às bases de dados do Google Acadêmico e da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), mantida pela CAPES, assegurando a abrangência e a atualidade das fontes analisadas.

3

Além disso, os materiais selecionados foram examinados de forma crítica e analítica, buscando-se identificar convergências teóricas, lacunas de pesquisa e contribuições relevantes ao campo de estudo. Esse procedimento permitiu a construção de um referencial teórico consistente, capaz de sustentar as discussões e reflexões desenvolvidas ao longo do trabalho.

TELETRABALHO E SUA CONSOLIDAÇÃO

Apesar de hoje estar associado às transformações recentes do mundo do trabalho, o teletrabalho não pode ser considerado uma prática contemporânea. Já nos anos 1970 esse arranjo começou a ser discutido como alternativa às rotinas convencionais de emprego, ganhando certa visibilidade por oferecer maior flexibilidade às organizações e aos trabalhadores, conforme apontam Ruiller et al., (2019).

É nesse cenário que Jack Nilles cunha, em 1973, o termo telework, propondo um modelo em que o deslocamento de informações substituísse o deslocamento físico do trabalhador. A proposta consistia em permitir que as tarefas antes executadas dentro das instalações organizacionais fossem realizadas por meio de computadores conectados, ou não, a sistemas de

transmissão de dados, possibilitando a execução das atividades em diferentes lugares e horários (Nilles, 1997).

A formulação desse conceito surgiu enquanto Nilles (1997) atuava em projetos governamentais nos Estados Unidos, envolvendo o desenvolvimento e o lançamento de veículos espaciais. A experiência com tecnologias de comunicação via satélite levou-o a considerar que tais recursos poderiam ser aplicados ao cotidiano, contribuindo para aprimorar processos laborais que ainda dependiam da presença física do profissional. Com formação em física e conhecimento transdisciplinar nas áreas humanas e administrativas, o autor passou a se perguntar por que instrumentos tão sofisticados não eram direcionados à melhoria das condições de trabalho, já que permitiam transmitir dados para locais onde a presença humana não era viável.

Segundo o próprio Nilles (1997), dois acontecimentos foram fundamentais para que ele amadurecesse essa ideia. O primeiro ocorreu durante um trabalho desenvolvido na National Aeronautics and Space Administration (NASA), quando participou de uma operação que exigia o envio de informações médicas dos Estados Unidos para regiões da África em situação de emergência. Ele relata que deslocar profissionais para executar essa tarefa representaria um risco elevado, enquanto a transmissão remota permitiria uma resposta imediata e segura.

4

O segundo fato decisivo aconteceu em 1971, durante uma visita a planejadores urbanos que discutiam alternativas para diminuir o volume de deslocamentos relacionados ao trabalho, pois tais viagens geravam impactos ambientais consideráveis. Esses episódios motivaram Nilles a projetar um arranjo laboral sustentado pela tecnologia, que mais tarde seria reconhecido como teletrabalho.

Assim, a formulação do teletrabalho, tal como se conhece hoje, remonta às contribuições de Nilles (1997), que propôs o uso estratégico das tecnologias de informação e comunicação como substituto às deslocamentos diários até o ambiente corporativo. Reflexões nessa mesma direção já apareciam nos estudos de Wiener (1970), que antecipava a integração crescente entre máquinas e seres humanos como forma de viabilizar atividades em locais onde a permanência constante de pessoas não seria prática ou segura.

Sob um olhar mais amplo sobre a evolução das formas de trabalho, Delgado (2019) observa que o Direito do Trabalho historicamente acompanha o movimento de transformação tecnológica que redesenha o processo produtivo. Assim, o teletrabalho surge como mais uma

expressão dessa adaptação contínua, refletindo a capacidade do arcabouço jurídico de se ajustar às novas dinâmicas de prestação de serviços.

Dessa forma, a partir do avanço da internet e da incorporação massiva das tecnologias da informação e comunicação (TICs) no final dos anos 1980 e durante os anos 1990, esse modelo passou a ganhar espaço nos países industrializados, consolidando-se como alternativa viável às formas tradicionais de trabalho presencial. Desde então, a prática remota expandiu-se internacionalmente, permitindo que organizações alcancem profissionais situados em diferentes regiões, além de fornecedores e mercados antes de difícil acesso (Santos, 2020). Nesse cenário, a permanência física no escritório deixou de ser elemento essencial, pois os recursos digitais passaram a oferecer condições suficientes para que as atividades laborais fossem desempenhadas de maneira flexível, desde que o trabalhador disponha das ferramentas tecnológicas adequadas.

Ao longo das últimas décadas, diferentes autores têm atribuído sentidos variados ao fenômeno do teletrabalho. Bentley et al., (2016) o descrevem como a possibilidade de desempenhar tarefas profissionais distante da sede da instituição, preservando a comunicação com a equipe por meio de recursos tecnológicos. Esse arranjo pode ocorrer em múltiplos contextos, como unidades descentralizadas, ambientes compartilhados ou no próprio domicílio, conforme apontam Donnelly e Proctor-Thomson (2015).

5

Para Luo (2015), trata-se de um formato que permite ao trabalhador executar suas atividades em qualquer localidade e em horários mais flexíveis, desde que disponha das condições técnicas necessárias. Nessa mesma linha, entende-se que o teletrabalho contempla tarefas que poderiam ser realizadas no espaço físico da organização, mas que passam a ser desenvolvidas externamente por decisão ou conveniência do empregado ou da empresa.

Ruiller et al., (2019) ampliam essa compreensão ao enfatizar que o teletrabalho está associado à redução dos deslocamentos cotidianos, substituindo parte das viagens relacionadas ao trabalho por meios de comunicação remota. Esse modelo pode abarcar desde atividades remuneradas feitas no lar até práticas distribuídas entre escritórios satélites, centros especializados ou qualquer outro ambiente externo à sede principal, ainda que apenas em parte da semana laboral.

A International Labour Organization (2020) propõe uma distinção conceitual que auxilia na delimitação do tema, na qual o trabalho remoto designa situações em que o serviço é exercido integral ou parcialmente em locais diversos do ambiente original; o teletrabalho, por sua vez,

constitui uma modalidade específica desse grupo, caracterizada pela mediação tecnológica; já o trabalho em casa refere-se à atividade executada exclusivamente ou em grande medida no espaço doméstico.

De modo geral, o teletrabalho se estrutura em três eixos, sendo estes a realização das tarefas fora de um estabelecimento centralizado; a utilização das tecnologias de informação como base operacional; e o aproveitamento mais eficiente do tempo quando comparado ao regime tradicional. Barros (2017) destaca que o exercício das funções fora das dependências empresariais não interfere na essência da relação de emprego, visto que o vínculo jurídico permanece definido pela subordinação, e não pelo local onde a atividade é desempenhada. Assim, o que se altera é apenas o cenário de execução das tarefas, sem modificar os elementos fundamentais que caracterizam o contrato de trabalho.

Frente a isso, o avanço histórico que permitiu a consolidação desse formato decorreu de uma sucessão de transformações tecnológicas. A popularização dos computadores pessoais nos anos 1980 representou o primeiro passo; posteriormente, a difusão de equipamentos portáteis e de dispositivos com acesso à internet ampliou ainda mais as possibilidades de atuação remota. Por fim, a transição de uma economia centrada na indústria para outra fundada na circulação de informação multiplicou as ocupações compatíveis com o trabalho a distância (Machado; Santos, 2025). Logo, quanto maior a dependência de ferramentas digitais e quanto mais intelectualizada a tarefa, maior a adaptação ao modelo remoto.

6

Conforme destacam Machado e Santos (2025), a expansão efetiva do teletrabalho ocorreu de forma gradual e relativamente lenta nas décadas seguintes, sendo majoritariamente adotado como prática esporádica até o período imediatamente anterior à pandemia, quando o cenário global acelerou sua disseminação.

Dessa forma, no campo normativo brasileiro, o crescente uso dessa modalidade motivou a reformulação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho por meio da Lei nº 12.551/2011. O dispositivo passou a afirmar expressamente que não há distinção jurídica entre o trabalho executado na empresa, o realizado na residência do empregado ou o desempenhado a distância, desde que estejam presentes os elementos caracterizadores da relação laboral. O parágrafo único acrescentou que instrumentos telemáticos ou informatizados destinados à supervisão e ao controle equivalem, para fins de subordinação, aos mecanismos de comando presencial utilizados tradicionalmente (Brasil, 2011).

Delgado (2019) observa que a mudança legislativa não criou uma inovação propriamente dita, mas apenas consolidou, em texto legal, entendimento já sedimentado na doutrina trabalhista: a autoridade patronal não está vinculada ao espaço físico em que o trabalho ocorre, mas à capacidade de direção e fiscalização exercida por qualquer meio idôneo. Dessa forma, os dispositivos digitais integram plenamente o exercício do poder diretivo, reafirmando que a subordinação jurídica permanece intacta mesmo quando o trabalhador não ocupa o ambiente empresarial.

Atualmente, o ordenamento jurídico brasileiro passou a delimitar de forma mais precisa as características do teletrabalho, especialmente após a inclusão do artigo 75-B na Consolidação das Leis do Trabalho, introduzido pela Lei nº 13.467/2017.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho 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.

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 (Brasil, 2017, online).

Martins (2024) enfatiza que a norma não inaugurou uma forma distinta de contrato trabalhista, mas apenas disciplinou uma configuração específica do modo de prestação dos serviços. Para o autor, mantêm-se inalterados os elementos essenciais que caracterizam a relação de emprego; a principal mudança reside no deslocamento do local de execução das tarefas, que passa a depender diretamente das tecnologias de comunicação para viabilizar o acompanhamento das atividades.

No que diz respeito às responsabilidades assumidas por empregado e empregador, o artigo 75-C da CLT (Brasil, 1943) determina que:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (Vigência)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (Vigência) (Brasil, 1943, online).

Martins (2024) observa que essa prerrogativa reforça o poder diretivo do empregador, uma vez que a transição entre formatos de execução não altera a base jurídica do vínculo laboral. Segundo o autor, as tecnologias utilizadas no trabalho remoto ampliam os mecanismos de coordenação e supervisão, permitindo que o acompanhamento das tarefas ocorra de modo contínuo mesmo fora das dependências da empresa.

Em relação aos custos decorrentes da realização das atividades fora do estabelecimento empresarial, o artigo 75-D da CLT (Brasil, 1943) determina que as regras sobre aquisição, suporte, manutenção de equipamentos tecnológicos, assim como o reembolso de eventuais despesas assumidas pelo empregado, deve ser previamente estabelecidas por escrito. Assim, ao optar pela adoção do teletrabalho, a empresa deve observar as diretrizes instituídas pela legislação, definindo de forma inequívoca como esse regime será implementado, quais responsabilidades recaem sobre o empregador e quais garantias são asseguradas ao trabalhador.

Nesse contexto, observa-se que o teletrabalho reúne um conjunto expressivo de benefícios para os trabalhadores, para as organizações e para a sociedade em geral. Entre os efeitos mais evidentes estão a redução do fluxo de deslocamentos urbanos, o que contribui para a melhoria da qualidade ambiental, a economia de tempo e a suavização do estresse típico do trânsito. Para os trabalhadores, a possibilidade de organizar os horários e escolher o local de trabalho favorece o equilíbrio entre demandas profissionais e pessoais, impactando positivamente a motivação e a satisfação com suas atividades (Silva, 2020).

Nas empresas, costumam ser observados ganhos de produtividade, menor índice de ausências e diminuição dos custos associados à manutenção de espaços físicos e ao consumo de recursos (Ball, 2014; OIT, 2013; Luo, 2015). A modalidade também amplia as condições de inclusão no mercado de trabalho, especialmente para pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, reforçando seu papel social (Santos, 2020; Ross; Silva, 2023).

Apesar disso, o trabalho remoto apresenta fragilidades que precisam ser consideradas. O afastamento do ambiente corporativo tende a limitar as interações cotidianas, enfraquecendo redes profissionais, diminuindo oportunidades de aprendizagem conjunta e influenciando negativamente a motivação do trabalhador (Santos, 2020; Bento, 2022).

Questões técnicas também surgem como entraves, como a necessidade de suporte imediato, a dependência da conectividade e a manutenção de equipamentos, fatores que podem interromper ou atrasar a execução das tarefas (Santos, 2020). Do ponto de vista organizacional, incluem-se ainda os desafios de supervisionar equipes, avaliar desempenho e preservar a integração dos trabalhadores, especialmente em períodos de adaptação (Luo, 2015; Santos, 2020).

No plano individual, a literatura destaca efeitos físicos e psicológicos decorrentes de mobiliário inadequado, jornadas prolongadas, dificuldade de separar tempo de descanso e de trabalho e intensificação da sensação de isolamento, condições que podem gerar desgaste emocional, estresse e até quadros depressivos (Miranda; Miranda; Pimentel, 2018). Além disso,

a convivência simultânea entre obrigações domésticas e laborais costuma gerar tensões familiares e prejuízos ao convívio, tornando mais tênue a fronteira entre vida pessoal e profissional (Santos, 2020; Bento, 2022). Assim, o teletrabalho opera como um fator capaz de remodelar profundamente a vida cotidiana, visto que sua adoção desencadeia rearranjos que se estendem para além das práticas laborais, alcançando relações, comportamentos e dinâmicas internas das famílias.

RECONFIGURAÇÕES DAS FRONTEIRAS ENTRE TRABALHO E VIDA DOMÉSTICA NO CONTEXTO DO TELETRABALHO

O crescimento do teletrabalho tem provocado mudanças significativas na forma como a rotina doméstica e as interações familiares são estruturadas, sobretudo por alterar os limites convencionais que separavam o ambiente profissional do espaço privado. Quando as atividades laborais passam a ser realizadas dentro da residência, impõe-se uma reorganização das práticas cotidianas, o que demanda ajustes contínuos na convivência, maior coordenação dos horários e redistribuição das responsabilidades do lar. Como observa Santos (2020), a presença permanente do trabalho no contexto doméstico não apenas reconfigura os vínculos familiares, mas também pode favorecer aproximações mais frequentes entre seus integrantes, ainda que simultaneamente introduza tensões decorrentes da sobreposição de funções sociais.

9

Essa interpretação converge com o entendimento apresentado por Miranda et al., (2024), segundo o qual a incorporação das demandas profissionais ao interior da casa altera profundamente a lógica temporal e espacial que, historicamente, distinguia o universo do trabalho do âmbito familiar. Essa fusão de esferas produz uma convivência intensa entre obrigações pessoais, familiares e laborais, que tende a ser percebida pelos trabalhadores como uma experiência contínua e entrecruzada, dificultando a definição de fronteiras claras entre cada dimensão da vida cotidiana.

Teixeira (2021) demonstra que a convivência simultânea entre funções profissionais e demandas familiares dentro de um mesmo espaço amplia a permeabilidade entre essas esferas, dificultando a construção de limites estáveis e favorecendo o surgimento de tensões associadas ao acúmulo de responsabilidades. Nesse contexto, o lar deixa de ser entendido apenas como um ambiente privado e passa a comportar exigências próprias do universo laboral, o que intensifica o risco de conflitos decorrentes da sobreposição de papéis.

Embora o trabalho remoto seja frequentemente associado a maior autonomia na gestão do tempo e, em teoria, a um equilíbrio mais satisfatório entre compromissos pessoais e

profissionais, na prática, essa equação tende a revelar desafios significativos. Conforme argumenta Teixeira (2021), as interrupções constantes do ambiente doméstico, somadas à tendência de estender as jornadas ao longo da semana, dificultam a gestão equilibrada das rotinas e comprometem a construção de um arranjo harmonioso entre os diferentes papéis exercidos pelo trabalhador. Nesse sentido, Bento (2022) aponta que o desafio de compatibilizar responsabilidades familiares com as exigências laborais tem se tornado um dos principais impasses enfrentados por quem atua a distância, afetando tanto a experiência subjetiva com o teletrabalho quanto os resultados obtidos nas atividades desempenhadas.

Assim, ainda que a flexibilidade seja amplamente reconhecida como um benefício, diversos trabalhadores relatam que esse modelo acaba substituindo os problemas típicos do ambiente presencial por novas tensões originadas no espaço doméstico (Bento, 2022). Essa percepção torna-se especialmente evidente quando a separação entre casa e trabalho se mostra insuficiente para assegurar privacidade, concentração e continuidade das tarefas. Teixeira (2021) enfatiza que essa dificuldade tende a ser ainda maior nos domicílios que não dispõem de estrutura física adequada para o desenvolvimento das atribuições profissionais, o que potencializa interrupções e prejudica o foco necessário para a execução do trabalho.

A literatura clássica sobre o tema contribui para aprofundar essa reflexão. Greenhaus e Beutell (1985) definem o conflito trabalho-família como uma modalidade de conflito interpapel, caracterizada pela tensão, incompatibilidade ou desequilíbrio entre as expectativas e demandas provenientes dos dois domínios. De acordo com os autores, o conflito emerge quando as exigências de um papel consomem recursos, como tempo, energia ou atenção, essenciais para atender às demandas do outro, gerando interferências que se estendem de um contexto ao outro. Desse modo, a influência negativa do trabalho sobre a vida familiar manifesta-se quando as obrigações profissionais afetam a qualidade das relações pessoais ou o bem-estar no ambiente doméstico.

A partir dessa perspectiva, o conflito trabalho-família pode ser compreendido como uma avaliação cognitiva realizada pelo próprio indivíduo, que identifica o modo como os múltiplos domínios de sua vida, profissional, pessoal e familiar, interagem e se sobrepõem. Delanoeije, Verbruggen e Germeys (2019) destacam que o teletrabalho realizado no domicílio tende a intensificar essa dinâmica, uma vez que a coincidência espacial e temporal entre as esferas reduz as barreiras que, no regime presencial, contribuía para preservar certa separação entre os papéis. Quando essas demarcações se fragilizam, torna-se mais fácil que tensões de um domínio

se projetem sobre o outro, dificultando a construção de fronteiras funcionais capazes de minimizar conflitos.

Nesse contexto, destaca-se que o avanço do teletrabalho, especialmente aquele imposto durante os períodos de isolamento decorrentes da pandemia, conforme já mencionado, acentuou de modo particular esse tipo de tensão. Segundo Bento (2022), criar uma separação física ou espacial entre o trabalho e a vida familiar mostrava-se quase inviável, ao mesmo tempo em que interrupções frequentes e necessidades cotidianas dos membros da família emergiam no decorrer da jornada profissional, intensificando o desequilíbrio entre responsabilidades.

Dessa forma, a inexistência de limites nítidos, sejam eles espaciais, temporais ou mesmo de ordem subjetiva, revela-se um dos elementos centrais de desgaste, pois mesmo a presença de um ambiente específico para o trabalho nem sempre consegue conter a invasão recíproca das demandas domésticas e laborais. Essa condição é ressaltada por Teixeira (2021), ao observar que a alta permeabilidade das fronteiras reduz a capacidade do indivíduo de alternar entre funções de maneira saudável, contribuindo para níveis mais elevados de estresse e para a sensação de exaustão.

Nesse cenário, percebe-se que por mais que a flexibilização das jornadas e o fim do deslocamento diário ampliam o tempo disponível para a convivência familiar e podem favorecer uma participação mais constante nas demandas domésticas e no cuidado com os filhos, esses ganhos convivem com tensões significativas, sobretudo porque a definição dos limites entre atividades profissionais e vida pessoal torna-se menos evidente. Segundo Teixeira (2021), essa sobreposição tende a gerar uma carga adicional de responsabilidades, especialmente para as mulheres, que historicamente assumem a maior parte das tarefas do lar.

Santos (2020) ressalta que essa configuração contribui para intensificar a dupla jornada feminina, reforçando desigualdades de gênero já consolidadas, embora o teletrabalho possa, em certos contextos, abrir espaço para uma distribuição mais equilibrada entre obrigações profissionais e familiares. Assim, as questões de gênero tornam-se ainda mais evidentes quando se considera a experiência cotidiana das teletrabalhadoras. Como apontado por Miranda et al., (2024), muitas mulheres precisam reorganizar seus horários de trabalho para acomodar tarefas de cuidado e rotinas do lar, o que frequentemente resulta em jornadas fragmentadas, alongadas e com maior pressão temporal.

Dessa forma, a modalidade de teletrabalho adotada de maneira compulsória durante os períodos de confinamento reforçou esse quadro, revertendo avanços que vinham sendo

construídos em direção a uma maior igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Bento (2022) identificou diferenças expressivas tanto na produtividade quanto na satisfação laboral entre os gêneros, com prejuízos mais acentuados para as mulheres.

De maneira convergente, Collins (2019) registrou reduções nas horas dedicadas ao trabalho e, em alguns casos, até mesmo a saída definitiva do emprego, em decorrência da intensificação das responsabilidades com os filhos, responsabilidades essas avaliadas como sendo três a quatro vezes maiores do que as assumidas pelos homens. Essa tendência também é observada por Teixeira (2021), que demonstra que a presença de crianças pequenas no ambiente doméstico intensifica o conflito trabalho-família, incidindo de forma mais marcante sobre as mulheres, que relatam maiores dificuldades para conciliar, simultaneamente, exigências laborais e cuidados parentais.

A partir desse cenário, o compartilhamento dos espaços da residência para funções diversas exige da família um esforço contínuo de adaptação, o qual envolve a reorganização das rotinas, a redefinição de ambientes e a formulação de novos acordos de convivência, de modo a viabilizar a execução simultânea de atividades laborais e tarefas domésticas dentro de um mesmo território físico.

Conforme assinala e Teixeira (2021) a falta de delimitações claras entre atividades laborais e vida privada favorece tensões, ruídos na comunicação e a sensação recorrente de estar permanentemente disponível para o trabalho, comprometendo momentos de descanso e interferindo nas relações afetivas. Contudo, núcleos familiares com maior habilidade para dialogar tendem a estruturar estratégias mais eficientes de coordenação das tarefas profissionais e domésticas, o que reduz percepções de conflito e contribui para interações mais equilibradas.

Logo, apesar desses desafios, quando adequadamente conduzido, o teletrabalho pode favorecer rearranjos positivos no cotidiano familiar, permitindo maior autonomia na administração do tempo e ampliando oportunidades de convivência que fortalecem os vínculos entre seus integrantes (Bento, 2022). Essa natureza ambivalente constitui uma característica central do teletrabalho, onde embora intensifique a proximidade entre os membros da família, demanda constantes adaptações e a redefinição de normas de uso e circulação nos espaços comuns da residência.

Dessa maneira, a necessidade de manter um ponto de equilíbrio entre as demandas profissionais e familiares constitui um desafio que requer atenção contínua, pois a intensificação dessas tensões pode transformar o conflito em um fator de estresse capaz de

comprometer o desempenho e estimular comportamentos inadequados no ambiente de trabalho. Como observa Bento (2022), as pressões associadas ao conflito trabalho-família, expressas na dificuldade de administrar dois domínios que frequentemente se mostram incompatíveis, tendem a elevar os níveis de desgaste emocional, reduzir a produtividade, afetar a satisfação com o emprego e diminuir o comprometimento organizacional.

Esse cenário ainda favorece afastamentos, faltas e atrasos, interferindo diretamente nos resultados obtidos pelo trabalhador. Quando o indivíduo não dispõe de suporte adequado, seja no âmbito pessoal, institucional ou familiar, a fragilidade das fronteiras torna-se ainda mais evidente, ampliando os impactos negativos e intensificando o cansaço físico e mental (Bento, 2022).

Nesse sentido, o teletrabalho impõe a necessidade de desenvolver competências de organização, definição de limites e negociação de papéis para evitar sobrecargas e desequilíbrios emocionais. Santos (2020) destaca que compreender essas dinâmicas é fundamental para orientar políticas públicas e ações organizacionais que promovam condições mais equilibradas e saudáveis para trabalhadores e seus familiares no contexto atual.

Marks e MacDermind (1996) definem o equilíbrio trabalho-família como a capacidade do indivíduo de comprometer-se de maneira adequada com cada um dos papéis que desempenha nas diferentes esferas de sua vida, garantindo atenção e dedicação suficientes para responder às diversas exigências. Esse equilíbrio reduz o potencial conflito decorrente da multiplicidade de papéis, especialmente entre as responsabilidades familiares e profissionais. Teixeira (2021) reforça que alcançar esse estado depende, inicialmente, da adaptação do teletrabalhador ao modelo remoto, condição que permite desenvolver estratégias de gestão do tempo e das obrigações que atravessam ambos os domínios.

Assim, a capacidade de se ajustar ao teletrabalho, aliada à implementação de mecanismos que auxiliem na administração de tarefas diversas, constitui elemento fundamental para a construção de rotinas mais estáveis e para a preservação do bem-estar tanto no âmbito familiar quanto no profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada evidencia que o teletrabalho, ao ser incorporado de forma ampla às rotinas sociais e produtivas, passou a desempenhar um papel decisivo na reorganização da vida familiar. As mudanças tecnológicas que possibilitaram sua expansão não apenas alteraram

procedimentos laborais, mas também redesenharam a dinâmica cotidiana dos domicílios, exigindo novos arranjos de convivência, negociação de horários e redistribuição das responsabilidades. Ao aproximar o espaço profissional do ambiente doméstico, esse modelo ampliou possibilidades de autonomia e flexibilidade, ao mesmo tempo em que introduziu desafios relacionados ao acúmulo de funções, à gestão do tempo e à manutenção de limites claros entre trabalho e vida privada.

Assim, embora o teletrabalho ofereça benefícios expressivos, como redução de deslocamentos, otimização do tempo e maior potencial de conciliação entre diferentes esferas da vida, ele também intensifica tensões familiares, especialmente quando a estrutura física do lar é limitada ou quando há sobrecarga de cuidados. A permeabilidade crescente entre as atividades laborais e as demandas do domicílio revela-se um ponto crítico, reforçando a necessidade de estratégias que garantam condições adequadas de organização, suporte institucional e divisão equilibrada das responsabilidades.

Diante dessas evidências, conclui-se que o teletrabalho se consolidou como um componente estruturante das relações contemporâneas de trabalho, mas sua efetividade depende de políticas, práticas organizacionais e arranjos familiares capazes de mitigar conflitos e promover um equilíbrio mais sustentável entre as múltiplas dimensões da vida cotidiana.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. II. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

BENTLEY, T. A., TEO, S. T., MCLEOD, L., TAN, F., BOSUA, R., GLOET, M. The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied ergonomics*, v. 52, p. 207-215, 2016.

BENTO, Ana Lúcia Silva. O Passado, O Presente e o Futuro do Teletrabalho: Um Zoom na Dinâmica Familiar e Profissional. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e das Organizações) - ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa, Lisboa, 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, 2011.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de

1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017.

COLLINS, C. Making motherhood work: How women manage careers and caregiving. 1a Ed. Princeton University Press, 2019.

DELANOEIJ, J., VERBRUGGEN, M., GERMEYS, L. Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human relations*, v. 72, n. 12, p. 1843-1868, 2019.

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

DONNELLY, N., PROCTOR-THOMSON, S. B. Disrupted work: home-based teleworking (HbTW) in the aftermath of a natural disaster. *New Technology, Work and Employment*, v. 30, n. 1, p. 47-61, 2015.

GREENHAUS, J. H., BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.

International Labour Organization. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide. 2020.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. DE A. Fundamentos de metodologia científica. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LUO, Huanjie. From workplace to anyplace: telework in China: based on a mixed method research. 2015.

15

MACHADO, M. D. M. N., DOS SANTOS, M. P. M. Teletrabalho: desafios, oportunidades e impactos na dinâmica do trabalho contemporâneo. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 11, n. 1, p. 1590-1598, 2025.

MARKS, S. R., MACDERMID, S. M. Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, p. 417-432, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 40. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

MIRANDA, P. H., MIRANDA, L. C. M., DE ASSIS PIMENTEL, G. G. O teletrabalho e as possibilidades de violação do direito ao lazer. *Revista Brasileira de Estudos do Lazer*, v. 5, n. 1, p. 109-125, 2018.

MIRANDA, L., BARROS MARTINS, L., DA SILVA ABBAD, G., LEGENTIL, J., MOURÃO, L. Escala de habilidades para gerenciar o teletrabalho em casa (EHGTC). RAP: *Revista Brasileira de Administração Pública*, v. 58, n. 3, 2024.

NILLES, Jack M. Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Futura, 1997.

ROOS, E. H., DA SILVA, R. M. P. Teletrabalho no serviço público: revisão bibliográfica para verificar as vantagens e desvantagens desta modalidade laboral. *Business Journal*, v. 5, n. 2, p. 24-35, 2023.

RUILLER, C., VAN DER HEIJDEN, B., CHEDOTEL, F., DUMAS, M. “You have got a friend” The value of perceived proximity for teleworking success in dispersed teams. *Team Performance Management: An International Journal*, v. 25, n. 1/2, p. 2-29, 2019.

SANTOS, Maria de Fátima Teixeira dos. Os limites do teletrabalho e o cotidiano familiar: o que muda? Tese (Doutorado em Psicologia Clínica) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020.

TEIXEIRA, Ana Isabel. Influência do teletrabalho sobre a dinâmica familiar. Dissertação (Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos) - Universidade do Porto, Portugal, 2021.

QUEIROZ, R. M. R. Metodologia da Pesquisa em Direito: Técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses. 2. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022

WIENER, Norbert. Cibernética e sociedade: o uso humano de seres humanos. São Paulo: Cultrix, 1970.