



**Centro Universitário de Brasília  
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

**IANKA LARYSSA SANTOS DE PAULA MELO**

**OS DESAFIOS DO TELETRABALHO E A DUPLA JORNADA PARA AS  
MULHERES**

Brasília  
2024

**IANKA LARYSSA SANTOS DE PAULA MELO**

**OS DESAFIOS DO TELETRABALHO E A DUPLA JORNADA PARA AS  
MULHERES**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (CEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Previdenciário.  
Orientador: Prof<sup>a</sup>. MSc. Larissa Rodrigues de Oliveira.

Brasília  
2024

**IANKA LARYSSA SANTOS DE PAULA MELO**

**OS DESAFIOS DO TELETRABALHO E A DUPLA JORNADA PARA AS MULHERES**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (CEUB/ICPD) como pré-requisito para a obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Previdenciário.

Orientador: Prof<sup>ª</sup>. MSc. Larissa Rodrigues de Oliveira.

Brasília, 10 de junho de 2024.

**Banca Examinadora**

---

Prof<sup>ª</sup>. MSc. Larissa Rodrigues de Oliveira

---

Prof<sup>ª</sup>. MSc. Moara Silva Vaz de Lima

---

Prof. Dr. Gilson Ciarallo

*“Nós percebemos a importância da nossa voz  
quando somos silenciados.”*

Malala Yousafzai

## **AGRADECIMENTOS**

Aos meus pais, pelo apoio, amor, confiança, dedicação e incentivo ao longo desta caminhada. Por todo o acolhimento e pelas sábias palavras de incentivo, agradeço por todo o esforço. Agradeço o apoio emocional e o suporte que me deram durante a realização deste projeto.

Ao meu esposo, que acima de tudo é meu melhor amigo, sou grata pelo incentivo, pelo suporte emocional, por seu carinho nas horas difíceis e por sua compreensão em meus momentos de ausência devido ao desenvolvimento deste trabalho. Agradeço ainda por estar ao meu lado sempre, sem seu apoio jamais conseguiria.

A minha orientadora, que durante todo o processo depositou confiança em mim e em meu trabalho, me mantendo motivada e sempre indicando a direção correta que meu trabalho deveria percorrer. Agradeço aos professores que contribuíram com meu trabalho, obrigada pela ajuda e por todo conhecimento compartilhado.

## RESUMO

O presente estudo busca verificar o impacto do teletrabalho para as mulheres, em particular os desafios decorrentes dessa modalidade laboral sob a perspectiva do direito do trabalho e das relações de gênero. O primeiro capítulo examina a relação entre o capitalismo e o trabalho feminino, destacando o papel social da mulher e a conceituação de gênero. O segundo capítulo aborda as perspectivas sobre a regulamentação do teletrabalho no Brasil, evidenciando as lacunas legais existentes. No terceiro capítulo discutem-se os problemas específicos enfrentados pelas mulheres no teletrabalho, como a dupla jornada, o direito à desconexão e as questões legislativas que não consideram as particularidades femininas. Para atingir os objetivos delineados foi empregado o método qualitativo, analisando a legislação vigente e estudos de caso relevantes para, ao fim, demonstrar como a legislação atual, pensada sob uma ótica masculina, não contempla as necessidades específicas das mulheres no teletrabalho, sendo necessário alterar a legislação vigente para garantir a equidade de gênero e a proteção dos direitos das teletrabalhadoras, implementando políticas públicas que promovam a igualdade de gênero e criando mecanismos eficazes para regulamentar o teletrabalho, assegurando direitos como a licença maternidade e o direito à desconexão. O trabalho enfatiza a importância de um ambiente de trabalho que respeite as especificidades das mulheres, e sugere mudanças legislativas e políticas públicas como soluções para os desafios identificados.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Mulher; Igualdade de Gênero; Direito à Desconexão.

## **ABSTRACT**

The present study aims to verify the impact of telecommuting on women, particularly the challenges arising from this work modality from the perspectives of labor law and gender relations. The first chapter examines the relationship between capitalism and female labor, highlighting the social role of women and the concept of gender. The second chapter addresses perspectives on the regulation of telecommuting in Brazil, emphasizing existing legal gaps. The third chapter discusses specific issues faced by women in telecommuting, such as the double burden, the right to disconnect, and legislative issues that do not consider female particularities. To achieve the outlined objectives, a qualitative method was employed, analyzing current legislation and relevant case studies to demonstrate how current legislation, designed from a male perspective, fails to address the specific needs of women in telecommuting. It is necessary to amend existing laws to ensure gender equity and protect the rights of telecommuting women, implementing public policies that promote gender equality and creating effective mechanisms to regulate telecommuting, ensuring rights such as maternity leave and the right to disconnect. The study emphasizes the importance of a work environment that respects the specificities of women and suggests legislative changes and public policies as solutions to the identified challenges.

**Keywords:** Telework; Women; Gender Equality; Right to Disconnect.

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MTE Ministério do Trabalho e Emprego

OIT Organização Internacional do Trabalho

OMS Organização Mundial da Saúde

PIB Produto Interno Bruto

PNAD Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	10
<b>1 O CAPITALISMO <i>VERSUS</i> O TRABALHO FEMININO</b>	12
1.1 O papel social da mulher frente ao capitalismo	16
1.2 Conceituação de gênero	21
<b>2 PERSPECTIVAS SOBRE A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL</b>	26
<b>3 OS DESAFIOS DECORRENTES DO TELETRABALHO PARA A MULHER</b>	31
3.1 A dupla jornada da mulher	37
3.2 Direito à desconexão	41
3.3 Enfrentamento de questões legislativas	45
<b>CONCLUSÃO</b>	50
<b>REFERÊNCIAS</b>	52

## INTRODUÇÃO

O objetivo de estudo desta pesquisa é analisar os impactos do teletrabalho para as mulheres, com especial atenção às dificuldades e desafios enfrentados nesta modalidade de trabalho, sob a ótica da desigualdade de gênero. A crescente adoção do teletrabalho, acelerada pela pandemia do *COVID-19*, trouxe à tona questões complexas que exigem um exame jurídico minucioso e uma reflexão profunda e cuidadosa sobre as consequências sociais e econômicas.

Embora o teletrabalho proporcione flexibilidade e a possibilidade de conciliar vida profissional e pessoal, coloca as mulheres em uma dupla jornada e em maior risco devido à ausência de desconexão do ambiente de trabalho. O patriarcado e as desigualdades de gênero, já enraizadas na estrutura social, manifestam-se de maneira ainda mais acentuada na modalidade do teletrabalho, evidenciando a necessidade de uma legislação mais robusta e equitativa que leve em consideração as especificidades femininas.

A pesquisa se propõe a analisar como a legislação brasileira atual regulamenta o teletrabalho e quais são suas lacunas existentes em relação à proteção dos direitos das mulheres. Para isso, o estudo foi estruturado em três capítulos principais. No primeiro capítulo, explora-se a relação histórica e social entre o capitalismo e o trabalho feminino, abordando a evolução do papel social da mulher e a conceituação de gênero, reforçando as desigualdades existentes.

No segundo capítulo são examinadas as perspectivas sobre a regulamentação do teletrabalho no Brasil, identificando lacunas jurídicas e as insuficiências normativas. No terceiro capítulo são discutidos os desafios específicos que o teletrabalho impõe às mulheres, incluindo a dupla jornada, que ocasiona a sobrecarga à mulher, o direito à desconexão e as questões legislativas que parecem permitir a perpetuação da desigualdade de gênero.

A metodologia de pesquisa utilizada inclui análises qualitativas e documentais para demonstrar a necessidade de reformas legislativas visando à promoção da equidade de gênero no teletrabalho. A partir da análise qualitativa fundada em dados e fontes governamentais, é possível compreender os desafios

enfrentados pelas mulheres no teletrabalho, como a dupla jornada e a falta de participação masculina nas tarefas domésticas.

Consequente, mediante análise documental serão examinadas as legislações vigentes e estudos acadêmicos, tais como artigos e periódicos para identificar lacunas legais existentes a fim de propor mudanças legislativas eficazes.

As análises e abordagens realizadas foram fundamentais para evidenciar a necessidade de políticas públicas e reformas legais que assegurem direitos específicos, a fim de promover um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado para as mulheres.

## 1 O CAPITALISMO VERSUS O TRABALHO FEMININO

O capitalismo guarda estrita relação com o patriarcado por se tratar de um poder conferido ao homem, que o exerce por meio de papéis sexuais, constituindo-se conjuntamente com as classes sociais, assumindo formas exclusivas e próprias para sua existência. O patriarcado está enraizado na sociedade e por assumir diversas facetas históricas, culturais e de classes ao longo do tempo, por vezes parece ser inextinguível.

Os direitos humanos são direitos inerentes a toda e qualquer pessoa, formando um conjunto de direitos e garantias fundamentais ao ser humano, buscando assegurar a dignidade da pessoa humana e estabelecer condições mínimas para uma vida digna. Portanto, os direitos humanos se fazem pertinentes para proteção dos indivíduos.<sup>1</sup>

O capitalismo enquanto modo de produção possui diversas vertentes derivadas da combinação histórica que guarda resultados autônomos com o processo econômico, apresentando novas formas para as relações de produção, a partir do aperfeiçoamento das antigas.<sup>2</sup>

(...) Grosso modo, os modos de produção asiático, antigo, feudal e burguês moderno podem ser qualificados de épocas progressivas da formação social econômica. As relações de produção burguesas são a última forma contraditória de processo de produção social, contraditória não no sentido de contradição individual, mas de uma contradição que nasce das condições de existência social dos indivíduos; entretanto, as forças produtivas que se desenvolvem no seio da sociedade burguesa criam ao mesmo tempo as condições materiais para resolver essa contradição. Com esta formação social consuma-se, pois, a pré-história da sociedade humana.<sup>3</sup>

A inserção da mulher no mundo capitalista era analisada por meio dos papéis sociais desempenhados, especificamente em quatro funções fundamentais, quais sejam, o domínio da produção, sexualidade, reprodução e socialização. A maneira à qual a inserção da mulher no capitalismo foi pensada e reflete na semelhança das relações entre os sexos e classes sociais, diferentemente da visão

---

<sup>1</sup> SOUZA, Terezinha Martins dos Santos. PATRIARCADO E CAPITALISMO: uma relação simbiótica. **Temporalis**, Brasília, v. 15, n. 30, p. 475-494, 30 jul. 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/10969/8406>>. Acesso em: 24 jan. 2024.

<sup>2</sup> SAFFIOTI, Heleieth Lara Bongiovani. Trabalho Feminino e Capitalismo. **Perspectivas**: revista de ciências sociais, v. 1. p. 119-163, 1976, p. 5. Disponível em: <<https://periodicos.fclar.unesp.br/perspectivas/article/view/1488/1192>>. Acesso em: 24 jan. 2024.

<sup>3</sup> MARX, Karl. **Contribution à la Critique de 1<sup>a</sup> Économie Politique**. 1. ed. Paris: Éditions Sociales, 1957, p. 5

marxista clássica, que é voltada exclusivamente para os mecanismos de produção social.<sup>4</sup>

A abolição do regime de produção capitalista não traz, por si só e necessariamente, a libertação da mulher. Haja vistas para o fato de que nenhum país em vias de construir o socialismo conseguiu, até hoje, a equidade entre os sexos.<sup>5</sup>

A perspectiva de classe atual é evidentemente mais inclusiva, entretanto, a luta pela libertação da mulher segue sendo indiscutível. A existência de critérios irracionais para legitimar a ordem social, são construídos a partir de pensamentos racionais, determinando a formação social econômica capitalista, que defende valores reais e hipoteticamente mais relevantes, tais como, o equilíbrio das relações familiares, os afazeres domésticos e a preservação de moral e segmentação entre os sexos.

São utilizados mecanismos e parâmetros irracionais com o objetivo de reprimir e qualificar o trabalho feminino como uma modalidade de labor subsidiária, ao argumento descabido de que a instabilidade emocional, a reduzida inteligência feminina e a fragilidade física, são elementos significativos para afastar a mulher das funções produtivas sociais.<sup>6</sup>

Com o egresso do homem do campo para a indústria, passando a perceber salário fora de casa, vez que o trabalho do campo não mais garantia sua subsistência e de sua família, a renda auferida com o labor industrial seria suficiente para prover o lar, originando a relação de dependência econômica, que apenas reforça ainda mais a opressão sobre a mulher. Ou seja, a industrialização capitalista designou a dependência econômica da mulher perante o homem.<sup>7</sup>

Devido à ausência de legislação trabalhista, as mulheres encontravam-se em condições de vulnerabilidade e sem quaisquer garantias a seus direitos trabalhistas, sujeitas ao assédio sexual, castigos físicos pelo patrão e espancamento.

---

<sup>4</sup> SAFFIOTI, Heleieth Lara Bongiovani. Trabalho Feminino e Capitalismo. **Perspectivas**: revista de ciências sociais, v. 1. p. 119-163. 1976, p. 11. Disponível em: <<https://periodicos.fclar.unesp.br/perspectivas/article/view/1488/1192>>. Acesso em: 24 jan. 2024.

<sup>5</sup> Idem, p. 31.

<sup>6</sup> Idem, p. 32.

<sup>7</sup> SOUZA, Terezinha Martins dos Santos. PATRIARCADO E CAPITALISMO: uma relação simbiótica. **Temporalis**, Brasília, v. 15, n. 30, p. 475-494, 30 jul. 2015, p. 5. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/10969/8406>>. Acesso em: 31 jan. 2024.

No ano de 1919, após a Primeira Guerra Mundial foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a fim de tratar assuntos relacionados à proteção de direitos e garantias fundamentais no trabalho, em atendimento a segurança, liberdade e dignidade.<sup>8</sup>

Mas a lógica do capital, que busca sempre novas formas de aumentar a mais-valia, diminuindo a quantia paga ao(à) trabalhador(a) para a sua sobrevivência, logo exerce sua tendência de pauperização destes(as), de forma que em pouco tempo o salário dos homens, que tinham saído de casa para as fábricas, não era suficiente para sustentar a família, tornando-se imprescindível o trabalho das mulheres e crianças, estas com salários ainda menores. E aqui novamente se revela a relação simbiótica: o capitalismo promove a separação entre público e privado (mulheres em casa e homens na fábrica), implantada por encontrar raízes sólidas no patriarcado. Este, por sua vez, prepara o campo para que, quando o capital necessite pagar salários menores para aumentar a extração da mais-valia, possa fazê-lo – sem contestação e algumas vezes sob aplausos.<sup>9</sup>

Alice Monteiro de Barros ensina acerca dos objetivos da OIT:

No campo do trabalho das mulheres, duas preocupações inspiraram a ação internacional: a primeira, com propósito de protegê-las contra as condições penosas de trabalho, salvaguardando sua integridade física, especialmente quando em estado de gestação, e a segunda, caracterizada pela necessidade de lhes atribuir igualdade de direito e de tratamento com os homens.<sup>10</sup>

A primeira convenção que buscou assegurar as garantias e direitos fundamentais das mulheres no trabalho com vigência nacional em 1958, foi a Convenção 89 da OIT - Trabalho Noturno das Mulheres na Indústria<sup>11</sup>, que passou a regulamentar o trabalho noturno da mulher, determinando os locais em que a mulher poderia ou não laborar.

Outras convenções também foram criadas com o objetivo de diminuir a desigualdade salarial entre homens e mulheres, a exemplo da Convenção 100 da

---

<sup>8</sup> SAMPAIO, Silvia. Discriminação da Mulher nas relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. Revista dos Tribunais, ano 36, n. 138, Jun. 2010, p. 121.

<sup>9</sup> SOUZA, Terezinha Martins dos Santos. PATRIARCADO E CAPITALISMO: uma relação simbiótica. **Temporalis**, Brasília, v. 15, n. 30, p. 475-494, 30 jul. 2015, p. 6. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/10969/8406>>. Acesso em: 31 jan. 2024.

<sup>10</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, 1995, p. 33-34.

<sup>11</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 89 - Trabalho Noturno das Mulheres na Indústria**. 1958. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235133/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235133/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 06 maio 2024.

OIT.<sup>12</sup> No mesmo sentido, a Convenção 103 da OIT – Amparo à maternidade<sup>13</sup>, foi destinada a proteção da gestante e garantia ao direito da licença maternidade, e a Convenção 111 da OIT - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação<sup>14</sup>, detêm relação com a igualdade salarial e oportunidades entre homens e mulheres sem distinção.

A legislação brasileira passou por significativas evoluções, embora não tenha contado com efetiva aplicação até o presente momento, passou a proteger a mulher e coibir a discriminação quanto ao gênero. A Constituição Federal de 1934, assim como a de 1946 proibiam a discriminação da mulher e a diferença salarial em razão do sexo, bem como, asseguravam garantias à gestante antes e após o parto. A Constituição Federal de 1967, proibiu o labor da mulher em indústrias insalubres e garantiu o descanso remunerado à gestante.<sup>15</sup>

Por sua vez, a Constituição Federal de 1988 e as legislações infraconstitucionais passaram a equiparar mulheres e homens como sujeitos de direito em condição de igualdade. No mesmo sentido, corrobora Thiago Moura da Silva:

A Ordem Constitucional de 1988, em seu artigo 5º, que se refere aos direitos fundamentais da pessoa, ou seja, aquele o qual não pode ser combatido e nem renunciado, consagra que todos são iguais perante a lei. No seu inciso I afirma que homens e mulheres serão iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição. Logo, tal passagem já demonstra que eles serão tratados de maneiras iguais perante a lei em seus direitos e obrigações. Isso é válido, portanto, para os direitos sociais relativos ao trabalho, os quais se encontram descritos em seu artigo 7º.<sup>16</sup>

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sancionada em 1943, ao reunir a legislação trabalhista até então esparsa, reservou um capítulo próprio para tratar

---

<sup>12</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor**. 1958. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235190/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 06 maio 2024.

<sup>13</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 103 - Amparo à Maternidade**. 1966. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235193/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 06 maio 2024.

<sup>14</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. 1966. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 06 maio 2024.

<sup>15</sup> SILVA, Thiago Moura da. A evolução dos direitos das mulheres nas relações de trabalho. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, Belo Horizonte, ano 2, n. 6, p. 1-264, Jun. 2013, p. 160-161.

<sup>16</sup> Idem, p. 163.

sobre o trabalho da mulher, visando a efetiva proteção quanto aos direitos fundamentais e sociais da mulher já garantidos em outras legislações.<sup>17</sup>

Logo, na busca pela evolução social instaurou-se a ideia de ampla inserção da mulher no mercado de trabalho, com objetivo de assegurar igualdade de oportunidade e tratamento, especialmente em relação aos quesitos salariais e intelectuais. Entretanto, a mulher ainda é alvo de discriminação e de dessemelhança no que diz respeito aos direitos sociais e trabalhistas.

### **1.1 O papel social da mulher frente ao capitalismo**

O papel social da mulher passou por significativas mudanças ao longo dos tempos, de acordo com os interesses sociais de cada época.

Na perspectiva histórica, a desigualdade entre homens e mulheres no modo de produção capitalista, sempre esteve presente no Brasil e no mundo. A mulher era vista como submissa ao marido, incapaz para o exercício de trabalho remunerado, estudo e considerada completamente incapaz para ter sua autonomia e independência.

No modelo capitalista o papel social da mulher foi definido pelos conceitos e percepções sociais mais remotos, que compreendiam a mulher como ser humano incapaz, fraco e dispensável para o capitalismo, tendo proveito e funcionalidade apenas para o trabalho não remunerado, exercido nas relações domésticas e no cuidado da família e do lar.

Essa percepção de que a mulher não era suficientemente qualificada para atuação no mercado de trabalho reverberou/reverbera na sociedade até os dias atuais. Percepções equivocadas que são responsáveis pela definição do “papel social da mulher”.

Em certas condições sociais, um estágio pode permanecer por muito tempo. Na medida em que se trata de uma luta pelo poder concreto na produção, a passagem de um estágio a outro não se efetua automaticamente e nada tem de inelutável. Segundo essa problemática, a relação capital-trabalho não é uma relação econômica regida pelas leis do mesmo nome que seriam impostas aos atores. Trata-se de uma relação social com uma história que não é escrita de antemão, tomando formas diferentes segundo resultados

---

<sup>17</sup> SILVA, Thiago Moura da. A evolução dos direitos das mulheres nas relações de trabalho. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, Belo Horizonte, ano 2, n. 6, p. 1-264, Jun. 2013, p. 162.



da luta pelo controle da produção na fase precedente, organizando as condições de luta da fase seguinte, traduzindo-se por movimentos e recomposições sucessivas do capital, por um lado, e da mão-de-obra, por outro. A historicidade é a capacidade de ação estão no centro dessa relação.<sup>18</sup>

Durante o período renascentista, momento em que a religião deixou de ser o centro da vida e passou a apresentar o homem como centro do universo (antropocentrismo), o papel social da mulher compreendia o dever de cuidar da família, seguir a religião cristã e subsidiariamente trabalhar em casa e/ou nos campos.<sup>19</sup>

Aproximadamente no século XVII, período em que os dogmas cristãos eram afamados pelo conservadorismo, a mulher era vista tão somente como procriadora e submissa a seu marido. A função social da mulher era restrita ao trabalho doméstico, sendo considerado que a mulher pudesse ter acesso e direito à educação.

Com o decorrer do tempo, surgiram pequenas brechas para que a mulher pudesse receber formação educacional, embora os estudos ainda fossem voltados a fortalecer as habilidades artísticas e domésticas.<sup>20</sup>

À vista disso, a viabilidade do estudo era destinada exclusivamente aos homens. Rousseau enuncia que a mulher é incapaz de raciocinar como o homem, reforçando as ideias de patriarcado e menosprezando a inteligência feminina.

Historicamente, coube às mulheres principalmente a responsabilidade sobre as tarefas reprodutivas, enquanto aos homens foram delegadas as tarefas produtivas, pelas quais passaram a receber uma remuneração. As construções culturais transformaram essa divisão sexual do trabalho em uma especialização “natural”. Além disso, o papel de esposa e mãe foi mistificado: o fato de que as mulheres se dedicassem somente ao lar se transformou em um símbolo de status e gerou-se um culto à domesticidade, no qual a família e o domicílio passaram a ser considerados espaços de afeto e criação a cargo delas.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> HIRATA, Helena. Divisão capitalista do trabalho. **Tempo Social: Revista de Sociologia da USP**. São Paulo, v. 1, n. 2., p. 73-103, 1989, p. 79.

<sup>19</sup> BRITO, Aline Aparecida da Cunha de *et al.* O papel social da mulher na família: reflexões na contemporaneidade. **Caderno Humanidades em Perspectivas**, Curitiba, v. 7, n. 16, p. 109-119, 2023, p. 110.

<sup>20</sup> SILVA, Eliton Almeida da; ALMEIDA, Suzana Stefanini Campos de. Mulher e trabalho no mundo contemporâneo: a conquista do espaço e as implicações para o processo saúde-doença. **História e Cultura**, Franca, v. 6, n.3, p. 306-324. Mar. 2017, p. 314.

<sup>21</sup> KUCHEMANN, Berlindes Astrid; PFEILSTICKER, Zilda Vieira de Souza. Cuidado com os idosos e as idosas: um trabalho feminino e precário. **Anais do IV Seminário de trabalho e gênero**. Goiás. (p. 1-14) 2010. Disponível em: <[https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/245/o/Astrid\\_Zilda.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/245/o/Astrid_Zilda.pdf)>. Acesso em: 03 mar. 2024.

A colocação histórica de que a mulher é submissa ao homem está conectada pela relação entre os sexos e a participação da mulher nas atividades de sobrevivência entre os grupos, que era vista apenas como responsável pelo papel de cuidados do lar e pela procriação.<sup>22</sup> Entretanto, essas percepções começaram a ser desafiadas por significativos eventos históricos.

Um dos eventos responsáveis por significativas transformações históricas, sobretudo, para as mulheres foi a Revolução Francesa, no final do século XVIII, que marcou o início de um período de questionamentos e mudanças sociais que afetaram a percepção e o papel da mulher na sociedade.

Mais adiante, o início do século XIX, foi retratado pela Revolução Industrial, a eclosão de movimentos feministas na luta pelos direitos sociais e trabalhistas das mulheres, igualdade de jornada de trabalho e direito ao voto tornaram-se sólidos.

A Revolução Industrial foi marcada pela consolidação do capitalismo e pela substituição do trabalho manual pelas máquinas, as mulheres eram exploradas com longas jornadas de trabalho, situação que colocavam suas vidas, saúde e segurança em risco, também eram desvalorizadas e mal remuneradas, exercendo seu labor fabril em condições precárias. Ainda no século XIX, durante a Revolução Industrial, com o fim do período escravocrata e a ruína da monarquia, o Brasil tornou-se República, período de extrema relevância de mão-de-obra, todavia com péssimas condições de trabalho.<sup>23</sup>

#### Helena Hirata ensina sobre a divisão sexual do trabalho:

O termo “divisão sexual do trabalho” aplica-se na França a duas acepções de conteúdos distintos. Trata-se, de um lado, de uma acepção sociográfica: estuda-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; e se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> CRUZ, Vagner de Oliveira. Feminino: a construção histórica do papel social da mulher. **Anais do XXVII Simpósio Nacional de História**. Conhecimento histórico e diálogo social. Natal. p. 1-14. Disponível em:

<[http://www.snh2013.anpuh.org/resources/anais/27/1371176105\\_ARQUIVO\\_textorevisado.pdf](http://www.snh2013.anpuh.org/resources/anais/27/1371176105_ARQUIVO_textorevisado.pdf)>.

Acesso em: 04 mar. 2024.

<sup>23</sup> SILVA, Thiago Moura da. A evolução dos direitos das mulheres nas relações de trabalho. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**. Belo Horizonte, ano 2, n. 6, p. 1-264, Jun. 2013, p. 156-157.

<sup>24</sup> HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, dez. 2007, p. 596.

A efetiva mudança no capitalismo com a inclusão da mulher deu-se após a Revolução Industrial entre a I e II Guerras Mundiais, período em que os homens estavam atuando diretamente na guerra e as mulheres diante de uma situação de necessidade, para conseguir subsidiar o seu sustento e de sua família, saíram de seus lares e foram para as fábricas ocupar as funções de seus maridos.<sup>25</sup>

A reconstrução do papel social da mulher se deu quando ela passou a buscar reconhecimento de sua cidadania e participação na definição de políticas públicas, principalmente na inserção ao mundo do trabalho. A incorporação da mulher na vida pública partiu da necessidade de se ter melhores condições laborais. Estando no mercado de trabalho, havia necessidade de se ter um aparato social para a guarda dos filhos. Assim, têm início as reivindicações por creches e escolas, que inicialmente eram ofertadas em poucos bairros e, principalmente nas igrejas.<sup>26</sup>

Ao longo dos séculos, em especial no século XX, o movimento feminista ganhou força, principalmente ao obter sucesso na emancipação e liberação das mulheres para que pudessem participar da política opondo-se a governos autoritários. Tais conquistas foram e são extremamente relevantes para atuação e visibilidade da mulher nos segmentos sociais que recaem sobre o princípio da igualdade de gênero, que também passou por importante transformação para a conquista do papel social da mulher moderna.<sup>27</sup>

A influência dos movimentos feministas europeus e o avanço do capitalismo industrial levaram a mulher a desempenhar novos papéis, principalmente fora do lar, conquistando novos espaços sociais.

Ao passo que as mulheres passaram a sair de suas casas e trabalhar na produção social em fábricas, comércios e serviços de modo geral, o cumprimento das funções domésticas, antes delimitadas como obrigações do lar que deveriam ser exercidas exclusivamente pelas mulheres, tornam-se difíceis e praticamente impossíveis de serem cumpridas, de forma que para que a mulher pudesse equilibrar as funções laborais sociais com as atividades domésticas deveria exercer uma dupla jornada.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> BRITO, Aline Aparecida da Cunha de *et al.* O papel social da mulher na família: reflexões na contemporaneidade. **Caderno Humanidades em Perspectivas**, Curitiba. v. 7, n. 16, p. 109-119, 2023, p. 113.

<sup>26</sup> PRIORE, Mary Del. **História das mulheres no Brasil**. 8. ed. São Paulo: Contexto, 2006, p. 250.

<sup>27</sup> Idem, p. 252.

<sup>28</sup> SILVA, João Nunes da *et al.* As Transformações nos Modos de Viver em Família e o Papel Social da Mulher. **Revista Humanidades e Inovação**, Tocantins, v. 8, n. 46, 2021. p. 345-353. Disponível em: <<https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/download/5890/2990>>. Acesso em: 15 mar. 2024.

Entretanto, esta “nova” visão de uma mulher que desempenha papéis em diferentes esferas além do seio familiar, reverberou nas classes e grupos mais conservadores, que passaram a incitar o suposto abalo nas estruturas familiares, caso as mulheres passassem a desempenhar novos papéis sociais, devendo, portanto, exclusivamente apenas, desempenhar o papel de esposa e mãe.<sup>29</sup>

À medida que o capitalismo avança, conseqüentemente abre-se mais espaço para a participação das mulheres no mercado de trabalho, com um único e direto objetivo, uma mão de obra mais barata, ao ser comparada com a mão de obra masculina.

Entretanto, a mulher ainda é alvo de discriminação e de dessemelhança no que diz respeito aos direitos sociais e trabalhistas, o que se compreende pela definição do papel social da mulher na antiguidade.

O problema da formação-qualificação-classificação das mulheres não se desenvolve num terreno neutro, onde todo mundo teria a maior boa vontade de se debruçar sobre o "caso" desse grupo minorizado das mulheres. Bem ao contrário, os homens apropriam-se das carreiras rentáveis do aparelho de formação, e isso se acelera com a crise; não se trata aqui de uma afirmação gratuita: conhecem-se as dificuldades de acesso às carreiras masculinas e as dificuldades, ou quase-impossibilidade, em fazer valer seu diploma quando se é mulher, com diploma dito masculino, perante um patrão homem. Além disso, sabe-se que os homens são mais combativos no que diz respeito à sua própria qualificação e classificação. Isso não se deve, a nosso ver, ao fato de que tenham mais consciência do *enjeu* da qualificação na relação capital/trabalho; eles não são mais sensíveis por natureza a essa questão da mesma maneira que não nasceram mais combativos que as mulheres; entretanto, para ele, serem reconhecidos como "qualificados" tem um significado bem diferente do que para as mulheres.<sup>30</sup>

Em síntese, o capitalismo, ao promover a segregação na esfera produtiva entre homens e mulheres, conseguiu instituir novos paradigmas estruturais de sexismo.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> AZAMBUJA, Cristina Spengler. O papel social da mulher brasileira nas décadas de 30 a 60 retratada através das propagandas veiculadas na revista **O Cruzeiro. Revista Gestão e Desenvolvimento**. Rio Grande do Sul, v. 3, n. 1, jan. 2006, p. 83-92. Disponível em: <<https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/834>>. Acesso em: 10 fev. 2024.

<sup>30</sup> HIRATA, Helena. Divisão capitalista do trabalho. **Tempo Social: Revista de Sociologia da USP**. São Paulo, v. 1, n. 2, 1989, p. 73-103, p. 95.

<sup>31</sup> GUIMARÃES, Sandra Suely Moreira Lurine; DAOU, Saada Zouhair. Divisão sexual do trabalho, trabalho reprodutivo e as assimetrias de gênero na pandemia da COVID-19. **Revista Direito e Sexualidade**, Salvador, v. 2, n. 1, p. 110-133, jun. 2021, p. 123.

Outrossim, a busca pela evolução social instaurou a ideia de ampla inserção da mulher no mercado de trabalho, objetivando a igualdade ao homem quanto aos quesitos salariais e intelectuais.

Apesar dos avanços sociais vagarosos acerca do espaço ocupado pela mulher no capitalismo, a sociedade tem progredido em direção a uma mentalidade mais inclusiva, de modo a garantir maior participação feminina no mercado de trabalho, embora muitas vezes em posições desiguais em comparação com os homens, especialmente no que diz respeito à questão salarial.

As ideias e perspectivas machistas enraizadas no patriarcado estão perdendo força, enquanto os movimentos feministas que buscam a igualdade de direitos sociais têm ganhado cada vez mais espaço. Todavia, o caminho em direção à igualdade não é fácil e requer significativos esforços, bem como mudanças legislativas e socioculturais substanciais, acentuando ainda mais a desigualdade de gênero.

## **1.2 Conceituação de gênero**

A configuração e delimitação do papel social da mulher historicamente preconceberam os critérios e paradigmas de gênero. Durante um extenso período, a representação social da mulher estava estritamente atrelada ao trabalho doméstico, incumbindo-lhe predominantemente a responsabilidade pelo cuidado da casa, do marido e dos filhos.

A mulher encontrava-se ligada a essas atribuições, frequentemente rotulada como destituída de aptidão intelectual e manual para participação no mercado de trabalho. Desde então, muito se fala em gênero, algumas vezes com uma visão deturpada da palavra.

Gênero, no sentido estrito da língua portuguesa, se trata de um conceito de ordem geral, responsável por abranger todas as características/propriedades responsáveis por especificar determinada coisa, objeto, seres e/ou grupo, diferentemente do sentido gramatical, que atribui o conceito de gênero as classes de palavras, sendo, masculino, feminino, neutro, animado e inanimado.

Ademais, gênero pode se referir a inúmeros estilos, sejam eles artísticos como por exemplo o gênero literário, dramático, gramatical, biológico etc.

GÊ.NE.RO *s.m.* 1) Conjunto de seres ou objetos que possuem características comuns; espécie, tipo, ordem. 2) Classe geral de assuntos literários, de teatro, cinema, etc. 3) *Gram.* Categoria que classifica as palavras em masculino, feminino ou neutro. 4) *Biol.* Na classificação dos seres vivos, categoria ou classe animal ou vegetal intermediária entre a espécie e a família.<sup>32</sup>

Para Aurélio, tem-se o conceito de gênero em seu sentido gramatical como “categoria que indica, por meio de desinências, uma divisão dos nomes baseada em critérios tais como sexo e associações psicológicas”.<sup>33</sup>

Ao conceituar gênero esbarra-se em alguns obstáculos, ante os inúmeros significados e sentidos, além de haver a visão social, que constrói um significado único a partir da comunicação de linguagem.

Se prosseguirmos pelos caminhos da língua brasileira, buscando o sentido do termo, vamos muito mais além, pois através destas considerações já se percebe o quanto que a língua reflete a construção cultural do povo que a nomeia, a partir da dominância de características comuns, representações sociais que nos atravessam a nós, indivíduos, às instituições sociais, como escola, igreja, direito etc, às normas e valores sociais instituídos socialmente e expressos em códigos de comportamento sociais.<sup>34</sup>

Os inúmeros sentidos e definições enunciados pela língua portuguesa, atribuem diferentes sentidos, significados e conceitos para gênero, o termo “mulher”, por exemplo, comporta conceitos distintos. Os primeiros dicionários da língua portuguesa, conceituavam mulher como santa, reprodutora e até mesmo como prostituta.

No dicionário Aurélio, publicado em 1986, a conceituação de mulher era apresentada como “o ser humano do sexo feminino capaz de conceber e parir outros seres humanos e que se distingüe do homem por essas características”.<sup>35</sup>

Existiam ainda designações que hostilizavam a figura da mulher exemplifica Maria Eunice Guedes:

<sup>32</sup> CIRANDA CULTURAL. **Dicionário escolar**: língua portuguesa. 1. ed. São Paulo: Ciranda na Escola, 2015, p. 253.

<sup>33</sup> FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 2. ed. 18. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986, p. 884.

<sup>34</sup> GUEDES, Maria Eunice Figueiredo. Gênero, o que é isso? **Psicologia: Ciência e Profissão**, ed. 15. 1995. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98931995000100002>>. Acesso em: 10 abr. 2024.

<sup>35</sup> FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 2. ed. 18. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986, p. 1168.

"Mulher à toa", "Mulher de comédia", "Mulher de rótula", "Mulher de rua", "Mulher da vida", "Mulher de amor", "Mulher de má nota", "Mulher de ponta de rua", "Mulher de fado", "Mulher de fandango", "Mulher de mundo", "Mulher do pala aberto", "Mulher errada", "Mulher fatal", "Mulher perdida" e "Mulher vadia".<sup>36</sup>

Ao longo dos tempos, Bakhtin desenvolveu uma teoria que apresenta três dimensões consideradas essenciais para conceituar gênero, sendo, (i) temas, que são compreendidos como conteúdos que podem ser divididos, (ii) os elementos pertencentes às estruturas comunicativas semânticas, (iii) marcas linguísticas ou estilos, atrelados a pronúncia enunciativa do locutor compondo e complementando o gênero.<sup>37</sup>

Para que os conceitos e definições de gênero fossem segregados das visões patriarcais, seria necessária uma reapreciação da palavra ao ser constituída sobre essências, substâncias e categorias originárias da percepção feminista. À vista disso, o conceito de sexo dessemelha-se de gênero, no caso do primeiro este é natural, enquanto o conceito e definições de gênero são construídos.<sup>38</sup>

Na abordagem descritiva, o termo 'gênero' foi inicialmente utilizado para designar mulheres, mantendo, ainda, o aspecto relacional entre o feminino e o masculino. Assim, gênero indica construções culturais de papéis adequados para homens e mulheres. Porém, esta abordagem que prioriza a relação social entre os sexos não chega a buscar as causas destas construções, e, portanto, não promove mudanças.<sup>39</sup>

Os estudos antropológicos feministas revelam a conceituação de gênero como justificativa dos comportamentos de homens e mulheres no seio social, a partir de premissas sociais anteriormente formadas por caracteres biológicos e ideológicos. A conceituação de gênero, reflete diretamente nos valores construídos pela sociedade patriarcal, colonial e capitalista que posicionava e representava a figura masculina sempre com superioridade em relação às mulheres.<sup>40</sup>

<sup>36</sup> GUEDES, Maria Eunice Figueiredo. Gênero, o que é isso? **Psicologia: Ciência e Profissão**, ed. 15. 1995. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98931995000100002>>. Acesso em: 10 abr. 2024.

<sup>37</sup> BAKHTIN, Mikhail. (Volochinov) **Marxismo e Filosofia da Linguagem**. São Paulo: Hucitec, 1988 apud STELLA, Vivian Cristina Rio. A importância do conceito de gênero para os estudos de narrativas midiáticas. **Triade: comunicação, cultura e mídia**, São Paulo. v. 2, n.4. 30 out. 2014. p. 109-128..

<sup>38</sup> BUTLER, Judith. Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. **Estudos Feministas**, Florianópolis. v. 13, n.1, p. 179-183, abr. 2005, p. 179..

<sup>39</sup> SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, jul./dez. 1995 apud ECCEL, Claudia Sirangelo; GRISCI, Carmem Ligia Lochins. Trabalho e gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres. **Caderno EBAPE**, v.9, n.1 9, mar. 2011. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000100005>>. Acesso em: 19 abr. 2024

<sup>40</sup> GROSSI, Miriam Pillar. Identidade de gênero e sexualidade. **Estudos de Gênero – Cadernos de Área**, Goiânia, v. 9, p. 29-46, 2000. Disponível em:

Ademais, a construção histórica sociocultural de gênero enquanto limitada apenas ao masculino e feminino, marcada pela desigualdade, opera de maneira social para caracterização, definição e divisão das tarefas e do espaço social ocupado por cada indivíduo.

A concepção social está em constante evolução e significativas transformações no campo político, econômico e cultural devido ao avanço dos estudos e esforços feministas no que concerne ao estudo de gênero.<sup>41</sup>

É nítida a fragilidade conceitual do termo gênero, sobretudo por ser uma conceituação arcaica assentada nas definições dos papéis sociais de homens e mulheres, originários de uma sociedade voltada para o patriarcalismo, enfatizando e diminuindo a mulher como ser frágil e irracional.<sup>42</sup>

No final do ano de 1970, as perspectivas sobre o “homem” como dominador da mulher, ser dotado de inteligência e único provedor do lar, passaram por reflexões e debates, contudo, somente em 1990, os novos estudos passaram por transformações, deixando de caracterizar a masculinidade como centro do universo.<sup>43</sup>

Torna-se ainda mais difícil a construção de uma geografia sob a perspectiva feminina, além da visão androcêntrica.

(...)

A visão da construção social da feminilidade e da masculinidade posicionou os estudos geográficos para além da busca pela objetividade científica e, assim, o conjunto de relações sócio-espaciais, os significados dos lugares e a explanação sobre eles, são múltiplos, mutáveis, e multidimensionais.<sup>44</sup>

Felizmente, com o decorrer do tempo, é possível observar uma evolução significativa na conceituação de gênero, que se correlaciona diretamente com o progresso dos conceitos e visões sociais sobre o papel da mulher na sociedade.

É inegável que a tradicional definição de gênero às categorias binárias masculino e feminino, atreladas exclusivamente aos papéis de homem e mulher, reflete uma visão preconceituosa e desigual. Esta perspectiva não abarca a

---

<[https://mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/artigostesesdissertacoes/questoes\\_de\\_genero/grossimiriam.pdf](https://mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/artigostesesdissertacoes/questoes_de_genero/grossimiriam.pdf)>. Acesso em: 19 abr. 2024.

<sup>41</sup> ALVES, Maria José Lindgren. Educação e Gênero: problemas de uma voz quase imperceptível nos currículos. **Ensaio: aval. pol. públ. educ.**, v. 6, n. 20, p. 421-433, 1998. Disponível em: <<http://educa.fcc.org.br/pdf/ensaio/v06n20/v06n20a06.pdf>>. Acesso em: 19 abr. 2024.

<sup>42</sup> Idem.

<sup>43</sup> Idem.

<sup>44</sup> SILVA, Joaeli Maria. Um ensaio sobre as potencialidades do uso do conceito de gênero na análise geográfica. **Revista de História Regional**, v. 8, n. 1, 2007, p. 36. Disponível em: <<https://revistas.uepg.br/index.php/rhr/article/view/2167>>. Acesso em: 19 abr. 2024.



diversidade de identidades de gênero existentes, pois existem grupos que não se enquadram em tais denominações.

Nesse sentido, a necessidade de reconhecer e respeitar a multiplicidade de identidades de gênero é latente, transcendendo os limites impostos por uma visão dicotômica e antiquada.

Tal processo demanda a desconstrução de estereótipos e preconceitos arraigados na sociedade, e requer uma revisão profunda das estruturas legais e políticas que perpetuam essas desigualdades. Sobretudo, apesar dos avanços alcançados, ainda enfrentamos desafios significativos no caminho rumo à plena inclusão e igualdade de gênero.

## 2 PERSPECTIVAS SOBRE A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

O capitalismo ao longo dos anos passou por diversos momentos que puderam modernizar e impulsionar a economia, em decorrência do constante crescimento originaram-se modalidades de trabalho inovadoras, tais como o teletrabalho, uma modalidade de trabalho diferente da tradicional.

O teletrabalho é modalidade de prestação de serviços inequivocamente flexibilizatória: flexibiliza o tempo e o espaço do trabalho em face de seu modelo clássico, cunhado na era da Revolução Industrial. Com o teletrabalho, que não é destinado apenas às relações de emprego, não se faz mais necessária a coabitação do empregador e de seus empregados, ao revés, seu pressuposto é a distância entre ambos.<sup>45</sup>

A conceituação de teletrabalho se faz imprescindível, neste sentido Adriana Calvo ensina:

Teletrabalho (tele vem do grego e significa “longe”, distância, e trabalho significa “atividade profissional”). O termo é neologismo que significa: o trabalho a distância, com a utilização dos recursos tecnológicos das comunicações e informações, para substituir o deslocamento diário ao lugar de trabalho, na sede da empresa. É um novo modelo de prestação de trabalho atípico, a distância, descentrado, externalizado e flexível, com o uso dos instrumentos da telemática. Aquele que exerce o teletrabalho é chamado de trabalhador digital ou teletrabalhador.<sup>46</sup>

No mesmo sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite corrobora explicando a diferença entre teletrabalho e “*home office*”:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço.<sup>47</sup>

Em suma, o *home office* difere-se do teletrabalho por se tratar de uma modalidade laboral, que consiste em realizar as atividades profissionais fora das dependências da empresa, dispensando ou não a utilização de meios telemáticos, enquanto o teletrabalho, é a atividade laboral realizada exclusivamente por meios telemáticos externo ao ambiente organizacional.

<sup>45</sup> BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. 1. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 341-342.

<sup>46</sup> CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 42.

<sup>47</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 403-404.

É importante resgatar que o teletrabalho pode ocorrer a partir de modalidades que levam em consideração o local em que preponderantemente estiver o teletrabalhador e a intensidade de conexão telemática entre este e seu empregador. Assim, quanto ao local, o teletrabalho poderá ser classificado como: em domicílio (home office), em centros satélite, em telecentros, em *telecottages*, móvel.<sup>48</sup>

O Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Alexandre Agra Belmonte explica sobre o teletrabalho que “os direitos são os mesmos de um trabalhador normal. Ou seja, vai ter direito a carteira assinada, férias, 13º salário e depósitos de FGTS”.<sup>49</sup>

De origem etimológica grega, tele significa distância. O teletrabalho é modalidade especial de trabalho a distância, tipo específico, contido neste. Não à toa, o legislador reformista o colocou com requisitos específicos e formalidades intrínsecas à contratação, que o fazem um contrato de tipo especial. No teletrabalho, conjugam-se elementos que permitem identificar algo além do mero trabalho fora do estabelecimento (sede física) do empregador. Tem-se a presença obrigatória da tecnologia da comunicação e informação, quer como ferramenta de trabalho, quer como mediadora da distância relacional, ou até como próprio espaço (virtual) de trabalho. Não pode, como visto, ser singelamente equiparado ao trabalho a distância e tampouco, como se verá, ser igualado a trabalho em domicílio (home office), constituindo-se, portanto, em figura *sui generis*.<sup>50</sup>

Em razão da constante evolução tecnológica, o trabalho remoto tornou-se mais flexível nos últimos anos, em relação à jornada de trabalho e à localidade em que trabalho será realizado. Os benefícios do teletrabalho para o empregado podem ser classificados em benefícios profissionais no que diz respeito a produtividade e planejamento das atividades e podem ser classificados em benefícios pessoais como, redução do tempo de deslocamento à empresa e flexibilidade na jornada de trabalho.<sup>51</sup>

Em fevereiro de 2022 a OIT publicou um resumo técnico sobre o teletrabalho de maneira saudável e segura, descrevendo o teletrabalho como o

<sup>48</sup> FINCATO, Denise Pires. Meio Ambiente Laboral e Teletrabalho. In: **Anais do IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades**. Porto Alegre: Magister, 2011, p. 36-48, p. 41-42.

<sup>49</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. Mar. 2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/guest/-/especial-teletrabalho-o-trabalho-onde-voc%C3%AA-estiver>>. Acesso em: 06 maio 2024.

<sup>50</sup> BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. 1. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 344-345.

<sup>51</sup> BRIK, M. S.; BRIK, A. **Trabalho portátil**: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas. Curitiba. 2013 *apud* ESPÍNDOLA, Gabriel dos Santos; LIZOTE, Suzete Antonieta; SCHROEDER, Katiane; MONTIBELLER, Águida Mafeçolli; SILVA, Pedro Henrique Pereira da. Home Office em Tempos de Pandemia: um Estudo em Empresas Prestadoras de Serviços Contábeis. **Anais do 18º Congresso USP**, São Paulo, Jul. 2021, p. 4.

trabalho com uso de tecnologias, realizado fora das dependências do empregador e/ou do local padrão, utilizando computador, *tablet* ou telefone celular.<sup>52</sup>

Embora o teletrabalho ofereça benefícios, é essencial destacar que também pode acarretar efeitos adversos na vida do trabalhador. Em razão da execução de suas atividades fora das dependências do empregador, o teletrabalhador pode experimentar uma diminuição na produtividade devido à falta de um ambiente laboral estruturado. Ademais, o ambiente doméstico de trabalho pode ser frequentemente invadido por familiares, resultando em distrações que prejudicam o desempenho profissional. O trabalhador pode ainda enfrentar desafios decorrentes da exclusão digital, dificuldades de adaptação ao trabalho remoto, e exaustão provocada por jornadas de trabalho prolongadas e excessivas, entre outros problemas.<sup>53</sup>

À vista dos direitos trabalhistas, a CLT foi elaborada em 1943, e neste período não se cogitavam hipóteses de inovação dos meios de trabalho por mecanismos telemáticos e informatizados, também não era disciplinado nos diplomas legais normas sobre a prestação de serviços utilizando recursos tecnológicos.<sup>54</sup>

A redação do artigo 6º da CLT, proposta pela Lei nº 12.551/2011, apenas mencionava em seu *caput* a não distinção entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o realizado no domicílio do empregado. Enquanto, o artigo 62, I da CLT tratava acerca do trabalho externo.<sup>55</sup>

O descompasso legislativo tornou-se grande perante a sociedade e as modalidades contratuais acarretaram insegurança jurídica as novas situações laborais que vinham surgindo. Por conseguinte, tanto o trabalho em domicílio tradicional como o realizado por meios telemáticos, precisou ser regulamentado.

Em 2011, o artigo 6º da CLT passou por mudanças, o legislador incluiu o parágrafo único, que equipara os meios de trabalho informatizados para fins de subordinação jurídica.<sup>56</sup>

---

<sup>52</sup> World Health Organization. International Labour Organization. Healthy and safe telework: Technical Brief. p. 1-32. fev. 2022. (p. 1). Disponível em: <<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/351182/9789240040977-eng.pdf?sequence=1>>. Acesso em 06 maio 2024.

<sup>53</sup> BRIK, M. S.; BRIK, A. **Trabalho portátil**: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas. Curitiba. 2013 *apud* ESPÍNDOLA, Gabriel dos Santos; LIZOTE, Suzete Antonieta; SCHROEDER, Katiane; MONTIBELLER, Águida Mafeçolli; SILVA, Pedro Henrique Pereira da. Home Office em Tempos de Pandemia: um Estudo em Empresas Prestadoras de Serviços Contábeis. Anais do 18º Congresso USP, São Paulo, Jul. 2021, p. 4.

<sup>54</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 1.068.

<sup>55</sup> Idem, p. 1.068.

<sup>56</sup> Idem, p. 1.068-1.069.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.<sup>57</sup>

A Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) consolidou a regulamentação do teletrabalho, trazendo-o expressamente em seu texto, reformando o artigo 62 da CLT com a inclusão do inciso III e incluindo o Capítulo II-A “Do Teletrabalho”, que compreende os artigos 75-A até o 75-E da CLT, que regulamentam o teletrabalho, estabelecendo direitos, obrigações e garantias ao empregador e ao teletrabalhador.

Embora a legislação trabalhista disponha expressamente sobre o teletrabalho, os avanços tecnológicos e as mudanças nas formas de trabalho, ressaltam que o texto carece de normas específicas para situações como acidente de trabalho, licença maternidade, amamentação e o direito à desconexão.

A legislação prevê direitos básicos do teletrabalhador e a forma de contratação. Especificamente, o artigo 75-C da CLT determina que a contratação do teletrabalhador se dê de forma expressa e por escrito, determinando a atividade remota como regra para a prestação de serviços, entretanto, não existem impedimentos legais para que ocorra a reversão do teletrabalho para o formato presencial.

No que diz respeito à manutenção e fornecimento dos equipamentos necessários e infraestrutura para realização do teletrabalho, o art. 75-D da CLT confere às partes (empregado e empregador) a autonomia para convencionarem, desde que por escrito, quem será responsável por custear e fornecer os equipamentos e meios adequados para a prestação de serviços.

À vista disso, o legislador não define ou conceitua parâmetros claros e concisos para o teletrabalho, apenas identificando-o como uma maneira alternativa da prestação de serviços, diferindo-a da convencional. Logo, não enquadra os teletrabalhadores em uma categoria diferenciada de prestação de serviços,

---

<sup>57</sup> BRASIL. **Lei nº 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em: 06 maio 2024.

presumindo-se que qualquer atividade realizada por meios telemáticos se torna passível de teletrabalho.<sup>58</sup>

Em 2020, ano em que teve início a pandemia de *COVID-19*, o teletrabalho no Brasil ganhou muito mais espaço e visibilidade no âmbito das relações laborais, consolidando-se como modalidade alternativa para manutenção das relações laborais.

Ante a declaração do estado de calamidade pública por força da pandemia, foram adotadas diversas normativas pelo Governo Federal, dentre elas a Medida Provisória nº 927/2020, que dispôs sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da *COVID-19* no Brasil. Uma das medidas estabelecidas, dispôs o teletrabalho como modalidade que assegurava a continuidade das relações trabalhistas, sem deixar de garantir o cumprimento das medidas e políticas preventivas de isolamento social.<sup>59</sup>

Ainda assim, a legislação trabalhista é repleta de lacunas que geram incertezas para os teletrabalhadores, principalmente para as mulheres, resultando em litígios trabalhistas que precisam ser apreciados e resolvidos pelo poder judiciário brasileiro, a fim de, garantir a proteção dos direitos dos envolvidos, promovendo relações laborais mais justas e equilibradas.

---

<sup>58</sup> FINCATO, Denise Pires; BRITO, Rubén Miranda Gonçalves Paulo de; VEIGA, Fábio da Silva. **Estudos de direito desenvolvimento e novas tecnologias**. Porto Alegre: PUCRS. p. 1-17. p. 8. Disponível em: <[https://meriva.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18429/2/Teletrabalho\\_na\\_reforma\\_trabalhista\\_brasil\\_eira.pdf](https://meriva.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18429/2/Teletrabalho_na_reforma_trabalhista_brasil_eira.pdf)>. Acesso em: 08 maio 2024.

<sup>59</sup> BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. 1. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 343.

### 3 OS DESAFIOS DECORRENTES DO TELETRABALHO PARA A MULHER

O teletrabalho como formato que vem se consolidando nas relações laborais, ainda carece de regulamentação e, por este motivo, verifica-se urgência em compreender o impacto que o teletrabalho causa na vida dos teletrabalhadores, sobretudo na vida das mulheres, de maneira positiva e negativa.

Quando observamos os avanços tecnológicos em dos ramos do Direito que são principalmente influenciados é o ramo juslaboral. Nessa perspectiva o teletrabalho surge como atividade produtiva que entrelaça vantagens e desvantagens consideráveis e que, a um só tempo, pode agregar liberdade ou ser também opressor ao trabalhador.<sup>60</sup>

O teletrabalho torna-se bastante atrativo quando se pensa em flexibilização de espaço-tempo, pois tem-se se uma otimização e flexibilidade do horário e tempo não gasto com deslocamento até as dependências da empresa. Isso para muitos trabalhadores pode ser compreendido como uma vantagem, principalmente para as mulheres que despendem maior tempo com o planejamento das atividades diárias.<sup>61</sup>

Nessa perspectiva de atratividade somada ao crescimento exponencial do teletrabalho decorrente da pandemia da COVID-19, em 2022, por força da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, foi instituído no Brasil o “Programa Emprega + Mulheres”, com vistas à inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho por meio de diversas medidas, dentre elas a adoção do teletrabalho para mulheres com “filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até (seis) anos de idade e com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade”.<sup>62</sup>

Trata-se, pois, de uma legislação que visa a promoção e progresso das mulheres no mercado de trabalho, promovendo a igualdade de gênero no ambiente laboral. Contudo, a execução efetiva desta legislação depende de políticas públicas que auxiliem o equilíbrio da vida profissional e pessoal da mulher, garantindo oportunidades de desenvolvimento profissional que respeitem a equidade de gênero.

---

<sup>60</sup> SANTOS, Giseli Maria dos. **Teletrabalho e a mulher**: o papel social do cuidado e igualdade na relação de gênero no Brasil. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Direitos Humanos e Cidadania) – Faculdade de Direito e Relações Internacionais, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS, 2016, p. 4.

<sup>61</sup> QUINTÃO, Vânia; BARROS, Nivia Valença; FACEIRA, Lobelia da Silva. Mulher, trabalho e teletrabalho: reflexões e provocações. **Revista Serviço Social em Debate**, v. 4, n. 1., p. 24-43, 2021, p. 39.

<sup>62</sup> BRASIL. **Lei nº 12.457**, de 21 de setembro de 2022. Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm)>. Acesso em: 08 jul. de 2024.

Marilda Todescat e Francieli Hau apresentaram a partir de diferentes doutrinas uma análise abrangente sobre diferentes perspectivas favoráveis ao teletrabalho, dentre os quais destaca-se o aumento da produtividade, redução dos custos com alimentação, vestuário, deslocamento, diminuição do estresse causado pelos conflitos no ambiente de trabalho, menor número de interrupções, maior qualidade de tempo com a família, dentre outros.<sup>63</sup>

Além dos proveitos auferidos ao teletrabalhador, os empregadores também obtêm vantagens, pois há o aumento da produtividade de seus empregados, diminuição significativa de custos, recrutamento mais objetivo e específico. Alguns autores elencam que a sociedade também adquire benefícios com o teletrabalho, como a diminuição da poluição e flexibilidade de empregos.<sup>64</sup>

Historicamente o trabalho remoto é assimétrico quando comparado entre homens e mulheres pois, apesar das mudanças sociais e culturais em torno da igualdade de gênero, as mulheres ainda estão vinculadas exclusivamente ao trabalho doméstico, assim, ao cumular os encargos domiciliares com o teletrabalho, é nítida a sobrecarga e a desigualdade entre homens e mulheres.<sup>65</sup>

Há a narrativa de que o teletrabalho flexibiliza a jornada de trabalho da mulher, aumentando seu convívio e interação familiar para plena participação na criação dos filhos ou cuidado de familiares enfermos. Entretanto, o teletrabalho recai sobre a mulher como um encargo superior ao ser cumulado com as tarefas domésticas por força da estrutura patriarcal, em que é incomum o homem cuidar do lar e contribuir nos afazeres domésticos.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> TODESCAT, Marilda; HAU, Francieli. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Navus-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2017. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>>. Acesso em: 14 maio 2024.

<sup>64</sup> BELMONTE, Danillo Leal; SCANDELARI, Luciano; FRANCISCO, Antonio Carlos. Vantagens e desvantagens do teletrabalho e sua utilização no Brasil. **Anais do Congresso Internacional de Administração**. Ponta Grossa, 2004. Disponível em: <<http://anteriores.admpg.com.br/2007/anais/2004/artigos/T03-20.pdf>>. Acesso em: 14 maio 2024. *apud*. SILVA, A. *et al.* Estudo do Teletrabalho em Portugal. Lisboa: FUNDETEC, 1998.

<sup>65</sup> BRIDI, Maria Aparecida; BEZERRA, Giovana Uehara; ZANONI, Alexandre Pilan. O trabalho remoto e as condições das mulheres no contexto da pandemia do covid-19. **Remir trabalho**, set. 2020. Disponível em: <[https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/Trabalho\\_remoto\\_e\\_gnero\\_2\\_-pandemia-artigo\\_Uehara\\_Zanoni\\_e\\_Bridi.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/Trabalho_remoto_e_gnero_2_-pandemia-artigo_Uehara_Zanoni_e_Bridi.pdf)>. Acesso em: 14 maio 2024.

<sup>66</sup> FINCATO, Denise Pires; MARSILLAC, João Pedro Ignácio. O Teletrabalho como Instrumento de “Inserção Excluída” da Mulher no Mercado de Trabalho. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte, Ano 37, n. 439, p. 1-176, Jul. 2020, p. 47.



Fincato e Marsillac esclarecem acerca do teletrabalho na vida da mulher de forma sensata e realista:

Numa sociedade com traços claramente patriarcais, entre à mulher destinam-se, tradicionalmente, os afazeres domésticos, o teletrabalho surge como alternativa para, de um lado, inserir ou manter a mulher no mercado de trabalho e, de outro, excluí-la de oportunidades de ascensão profissional, de convívio social etc.<sup>67</sup>

À vista disso, generalizar e fantasiar que o teletrabalho é a modalidade laboral ideal para todas as pessoas em especial para as mulheres é absurdo, pois ainda que muitas das vantagens supracitadas sejam reais, não são aplicáveis em sua integralidade, sendo que no caso das mulheres especificamente, as desvantagens do teletrabalho são superiores se comparadas ao homem.

A mulher empenha-se em conseguir conciliar a vida pessoal e profissional com as sucessivas cobranças sociais e culturais no que diz respeito à maternidade, trabalho e casamento. A distinção no teletrabalho no que diz respeito a gênero é constantemente reiterada, visto que os homens não são exigidos socialmente quanto ao equilíbrio entre o ambiente doméstico e o profissional.

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2019, sobre “Outras Formas de Trabalho”, entrevistou 146,7 milhões de pessoas sobre a realização das tarefas domésticas, a taxa de participação das mulheres corresponde a 92,1%, enquanto a participação dos homens corresponde a 78,6%.<sup>68</sup>

Por conseguinte, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), juntamente ao Ministério das Mulheres, apresentaram em 2024, o primeiro Relatório Nacional de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, em cumprimento à Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Em conformidade com os dados apresentados, é evidente a existência de uma disparidade salarial significativa entre gêneros no Brasil, na qual as mulheres percebem uma remuneração média de aproximadamente 19,4% inferior à dos

---

<sup>67</sup> Idem, p. 49.

<sup>68</sup> AGÊNCIA BRASIL. IBGE: mulher tem peso importante no chamado "trabalho invisível". jun. 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/ibge-mulher-tem-peso-importante-no-chamado-trabalho-invisivel>>. Acesso em: 16 maio 2024.

homens. Esta discrepância salarial se acentua em diversas esferas ocupacionais, alcançando uma diferença de até 25,2% em cargos de liderança e gerência.<sup>69</sup>

Em outro levantamento de dados realizado pelos mesmos órgãos, em um recorte específico que analisa raça/cor, constata-se que as mulheres negras, além de enfrentarem uma sub-representação no mercado de trabalho, correspondendo a apenas 16,9% do total de vínculos empregatícios, são as mais afetadas pela desigualdade de renda. Além disso, enquanto a remuneração média das mulheres negras atinge o valor de R\$ 3.040,89 (três mil, quarenta reais e oitenta e nove centavos), equivalendo a apenas 68% da média salarial, os homens não negros auferem em média R\$ 5.718,40 (cinco mil, setecentos e dezoito reais e quarenta centavos), o que representa uma dissonância de 27,9% em relação à média.<sup>70</sup>

Tais números revelam não apenas a persistência de uma desigualdade salarial de gênero, mas também ressaltam a interseccionalidade dessa desigualdade quando considerados fatores como raça e cor. Essa situação não só contraria os princípios fundamentais de justiça social e igualdade, mas também demanda a implementação de políticas públicas e medidas jurídicas eficazes para mitigar e, eventualmente, eliminar essa disparidade, assegurando assim um ambiente de trabalho equitativo e inclusivo.

Assim, é nítido que os homens em sua maioria, são os ocupantes de cargos e funções gerenciais que exigem o labor presencial no ambiente empresarial, enquanto as mulheres ocupam pequenos cargos assalariados hierarquicamente inferiores. Ou seja, as teletrabalhadoras contam com oportunidades ínfimas de ocuparem cargos de chefia.<sup>71</sup>

Os homens por sua vez são mais numerosos (58,8%) do que as mulheres (41,2%). Todavia, as mulheres são mais numerosas quando consideramos os teletrabalhadores em tempo integral; a maioria dos teletrabalhadores (70%) encontra-se na faixa etária entre 26 e 45 anos; e 41,7% do total encontram-se entre 35 e 45 anos; 47% são casados ou casadas e possuem um ou mais filhos; 22,7% são casados

---

<sup>69</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial. mar. 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>>. Acesso em: 16 maio 2024.

<sup>70</sup> Idem.

<sup>71</sup> SANTOS, Giseli Maria dos. **Teletrabalho e a mulher**: o papel social do cuidado e igualdade na relação de gênero no Brasil. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Direitos Humanos e Cidadania) – Faculdade de Direito e Relações Internacionais, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS, 2016, p. 13-14.

ou casadas sem filhos; e 19,4% são solteiros ou solteiras sem filhos. Há organizações que mantêm mulheres envolvidas em seu trabalho, mesmo estando de licença-maternidade, utilizando o teletrabalho para a realização de tarefas indispensáveis à realização do seu negócio.<sup>72</sup>

Conseqüentemente, o teletrabalho sem a devida regulamentação e proteção adequada, além de acentuar as desvantagens desta modalidade laboral, contribui para uma sobrecarga desproporcional sobre as mulheres, comprometendo não apenas seu bem-estar físico e psicológico, mas também a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Helena Hirata corrobora demonstrando acerca da divisão sexual do trabalho:

A socialização familiar, a educação escolar, a formação na empresa, esse conjunto de modalidades diferenciadas de socialização se combinam para a reprodução sempre renovada das relações sociais. As razões dessa permanência da atribuição do trabalho doméstico às mulheres, mesmo no contexto da reconfiguração das relações sociais de sexo a que se assiste hoje, continua sendo um dos problemas mais importantes na análise das relações sociais de sexo/gênero.<sup>73</sup>

Em 2020, Filardi, Castro e Zanini realizaram uma pesquisa no Canadá, em que homens e mulheres, ambos teletrabalhadores, consideraram positiva a flexibilização da jornada de trabalho e o não deslocamento à empresa. Todavia, foram constatados aspectos negativos do teletrabalho e desvantagens quanto ao gênero em relação a mulher, em que foi demonstrada a interferência do teletrabalho nas relações e no convívio familiar e a percepção de disponibilidade ilimitada para o trabalho.<sup>74</sup>

No mesmo sentido, o relatório da OXFAM Brasil realizado em 2023 evidencia uma realidade alarmante, aproximadamente 65% das horas de trabalho semanais realizadas pelas mulheres não são remuneradas e, portanto, não estão incluídas nas métricas oficiais de atividade econômica. O estudo "Alternativas Radicais ao PIB" enfatiza a exclusão do trabalho de cuidado não remunerado, que

---

<sup>72</sup> Idem, p. 15.

<sup>73</sup> HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**. v. 37, n. 132, dez. 2007, p. 607.

<sup>74</sup> FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Túlio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. Fundação Getúlio Vargas. Cad. EBAPE.BR, vol.18, n.1, p.28-46. Mar. 2020. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174605>>. acesso em: 18 jun. 2022. *apud*. QUINTÃO, Vânia; BARROS. Nivia Valença; FACEIRA, Lobelia da Silva. Mulher, Trabalho e Teletrabalho: Reflexões e Provocações. **Revista Serviço Social em Debate**, v. 4, n. 1, p.24-43. 2021.

corresponde a 45% de todas as horas de trabalho dos adultos, que são excluídos dos cálculos do Produto Interno Bruto (PIB) em escala mundial.<sup>75</sup>

À vista disso, as mulheres assumem a maior parte do trabalho de cuidado não remunerado, somando quase 90 bilhões de horas por semana, um número bastante expressivo. Ao negligenciar uma série de fatores essenciais que contribuem para o bem-estar geral da economia e da sociedade, essa métrica baseada no PIB direciona as políticas públicas para áreas que perpetuam as desigualdades de gênero e raciais.<sup>76</sup>

Ademais, é pertinente ressaltar que o teletrabalho desempenhado pela mulher apresenta consideráveis desvantagens, pois implica no prolongamento da carga horária laboral, resultando conseqüentemente em uma extensão da jornada de trabalho. Esta extensão, por sua vez, priva a teletrabalhadora de direitos e garantias essenciais e fundamentais a todo indivíduo, tais como o direito ao lazer, à saúde, à segurança, ao direito de desconexão, dentre outros.<sup>77</sup>

Indubitavelmente, a mulher foi a mais afetada com a instauração do teletrabalho em virtude da pandemia. Assim, como ela tem uma dupla jornada, ao juntar em um mesmo ambiente o trabalho e afazeres da casa, se torna difícil sua realização, pois, apesar de ter mais tempo para passar com sua família, a conciliação se torna árdua. Convém pontuar que, isso se justifica ao estereótipo da mulher ser vista como sensível, devendo se dedicar a atividade doméstica, ao marido e filhos.<sup>78</sup>

No Brasil, há uma tendência da iniciativa privada em incorporar efetivamente essa modalidade de trabalho, visando a redução de custos, aumentar a produtividade e a redução do tempo de deslocamento, mas na prática os estudos apontam para a invasão do ambiente familiar e a transferência do custo das empresas para o trabalhador, precarização, descontrole da jornada de trabalho, problemas psicológicos, o atravessamento do trabalho doméstico na rotina do teletrabalho, dentre outras questões.<sup>79</sup>

<sup>75</sup> OXFAM BRASIL. Quase dois terços das horas de trabalho das mulheres são excluídos do PIB globalmente. ago. 2023. Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/noticias/quase-dois-tercos-das-horas-de-trabalho-das-mulheres-sao-excluidos-do-pib-globalmente/#:~:text=Novo%20estudo%20da%20Oxfam%20revela,medidas%20oficiais%20de%20atividade%20econ%C3%B4mica.&text=Novo%20relat%C3%B3rio%20da%20Oxfam%20revela,medidas%20oficiais%20de%20atividade%20econ%C3%B4mica>>. Acesso em: 16 maio 2024.

<sup>76</sup> Idem.

<sup>77</sup> CARMO, Joana Silva Oliveira; ARAÚJO, Ianca Cardoso de. O impacto do teletrabalho na vida das mulheres em tempos de pandemia. Simpósio Temático nº 15: Divisão Sexual Do Trabalho, Relações De Gênero E Diversidade Sexual: Desafios atuais e interlocuções com a ciência & tecnologia (C&T) e a educação profissional e tecnológico (Ept). **Anais do V Seminário Internacional Desfazendo Gênero**. nov. 2021, p. 6-7.

<sup>78</sup> VIEIRA, Pâmela Rocha; GARCIA, Leila Posenato; MACIEL, Ethel Leonor Noia. Isolamento social e o aumento da violência doméstica: o que isso nos revela? **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 23, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1980-549720200033>>. Acesso em: 16 maio 2024.

<sup>79</sup> FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Túlio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. Fundação Getúlio Vargas. Cad. EBAPE.BR, vol.18, n.1, p.28-46, Mar. 2020, p. 39. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174605>>. Acesso em: 16 maio 2024. *apud*.

À luz das pesquisas elaboradas pelos órgãos governamentais, verifica-se uma interferência direta na esfera da privacidade da mulher e de sua família, uma vez que o ambiente doméstico é utilizado como local de exercício profissional. Essa prática, além de potencialmente violar o direito ao descanso e à intimidade, também pode agravar as disparidades de gênero, dado que as responsabilidades domésticas tradicionalmente recaem com maior peso sobre as mulheres.<sup>80</sup>

Nesse contexto, torna-se imprescindível que as políticas públicas e as normativas empresariais contemplem salvaguardas específicas para garantir que o teletrabalho seja exercido de maneira equitativa e respeitosa aos direitos humanos fundamentais, bem como, que sejam adotadas abordagens mais abrangentes e inclusivas na mensuração do progresso econômico e social, assegurando um ambiente laboral saudável e inclusivo para todas as mulheres.

### 3.1 A dupla jornada da mulher

O teletrabalho é um instrumento laboral cada vez mais presente na sociedade contemporânea, oferecendo a flexibilização nas realizações das atividades, todavia, apresenta desafios significativos, especialmente para as mulheres.

A pandemia de *COVID-19* acelerou todo o processo tecnológico ao impor medidas de isolamento social para a continuidade da prestação de serviços, com isso o teletrabalho e o *home office*, ganharam destaque, principalmente por atender e respeitar os parâmetros sanitários impostos pela Organização Mundial da Saúde (OMS).<sup>81</sup>

---

QUINTÃO, Vânia; BARROS, Nivia Valença; FACEIRA, Lobelia da Silva. Mulher, Trabalho e Teletrabalho: Reflexões e Provocações. **Revista Serviço Social em Debate**, v. 4, n. 1, p.24-43. 2021.

<sup>80</sup> CARMO, Joana Silva Oliveira; ARAÚJO, Ianca Cardoso de. O impacto do teletrabalho na vida das mulheres em tempos de pandemia. Simpósio Temático nº 15: Divisão Sexual Do Trabalho, Relações De Gênero E Diversidade Sexual: Desafios atuais e interlocuções com a ciência & tecnologia (C&T) e a educação profissional e tecnológico (Ept). **Anais do V Seminário Internacional Desfazendo Gênero**, nov. 2021, p. 6-7.

<sup>81</sup> MENDES, Iratema Cristiane Martins; MACHADO, Isabella. Covid-19 – Teletrabalho da Mulher e o Impacto na vida familiar. **Revista dos Tribunais Online**, v. 216. p. 1-21. mar-abr 2021, p. 8. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/182978>>. Acesso em: 21 maio 2024.

Segundo dados obtidos pelo IBGE na Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD) em dezembro de 2023, as atividades domésticas são realizadas em sua vasta maioria por mulheres, totalizando 91,1% e 8,9% por homens<sup>82</sup>, a partir destes dados é nítido perceber que a mulher, enquanto teletrabalhadora, enfrenta a sobrecarga da dupla jornada, que consiste em uma tentativa de equilibrar as exigências profissionais com as responsabilidades domésticas. Esta realidade suscita questões jurídicas e sociais pertinentes, destacando disparidade de gênero.

É sabido que mulheres assumem relevante papel nas atividades domésticas, havendo ainda hoje, pouca consciência de que as atividades do lar deveriam ser compartilhadas com todos que residem no mesmo teto. Porém, por uma questão cultural/histórica (como já mencionado em itens anteriores), é atribuído o cuidado com a limpeza do lar, preparo de alimentos, higienização e acompanhamento escolar, às mulheres e, em especial, às mães.<sup>83</sup>

A chamada dupla jornada afeta de forma direta a mulher, desencadeando expressivamente doenças mentais relacionadas ao trabalho, e essa situação é motivada pelo labor extraordinário desempenhado que não é passível de remuneração, visto que o art. 59, §1º da CLT não é aplicável ao teletrabalhador, por previsão expressa do art. 62, III da CLT.

Naturalmente, as culturas ocidentais ainda praticam muitas formas de discriminação sexual. Dão mais importância à beleza, corpo e juventude nas mulheres, e à realização intelectual, habilidade e força nos homens. Esperam que as mulheres desempenhem, sem retribuição econômica, bem mais da metade do trabalho não pago relacionado ao cuidado da casa e da família independentemente de também desempenharem um trabalho assalariado fora de casa; em parte por causa disso e em parte por discriminação no local de trabalho, as mulheres têm muito maior probabilidade que os homens de se tornarem pobres.<sup>84</sup>

A dedicação prolongada das mulheres às atividades domésticas reflete um aspecto crucial das relações no âmbito familiar, uma vez que o tempo investido com essas tarefas exige grande quantidade de horas na rotina feminina. O aumento da carga de afazeres domésticos demanda um período elevado para sua realização,

---

<sup>82</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Emprego doméstico no Brasil é formado por mulheres. mar. 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/emprego-domestico-no-brasil-e-formado-por-mulheres>>. Acesso em: 21 maio 2024.

<sup>83</sup> MENDES, Iratema Cristiane Martins; MACHADO, Isabella. Covid-19 – Teletrabalho da Mulher e o Impacto na vida familiar. **Revista dos Tribunais Online**, v. 216, p. 1-21. mar-abr 2021, p. 9. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/182978>>. Acesso em: 21 maio 2024.

<sup>84</sup> OKIN, Susan Moller. O multiculturalismo é ruim para as mulheres?. **Revista Brasileira de Ciência Política**, v. 4. Brasília. p. 355-374. 2010, p. 10. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/rbcp/article/view/1733/1526>>. Acesso em: 21 maio 2024.

acarretando a redução do tempo disponível para descanso, lazer e desenvolvimento pessoal.<sup>85</sup>

Além disso, atualmente a maioria das mulheres que integram o mercado de trabalho remunerado seja ele realizado de forma remota ou não, também assumem a responsabilidade pelo trabalho doméstico, o que além de impulsionar, intensifica a dupla jornada enfrentada pelas mulheres tanto na esfera reprodutiva quanto na produtiva, implicando diretamente nas esferas sociais, jurídicas e de políticas públicas voltadas para a equidade de gênero.<sup>86</sup>

A exploração de gênero e de classe realizada através do trabalho doméstico não tem sido levada em consideração nas análises críticas sobre o capitalismo e as desigualdades geradas e reproduzidas neste sistema. A dicotomia, do ponto de vista analítico, entre produção e reprodução, leva a uma visão que considera indireta a exploração do trabalho doméstico ou a considera apenas como um substrato das relações na esfera de produção. Um trabalho considerado sem valor leva a uma situação onde o tempo empregado na sua realização não é medido, não é visível.<sup>87</sup>

A sobrecarga ocasionada pela dupla jornada é resultado da distribuição desigual do trabalho, particularmente no âmbito das tarefas domésticas, que delega à mulher as incumbências relacionadas ao lar e ao cuidado familiar, correspondendo a uma perspectiva remanescente de estrutura social patriarcal, enquanto atribuí ao homem, predominantemente, as atividades de cunho produtivo e o sustento familiar.<sup>88</sup>

Logo, os estereótipos socioculturais impostos às mulheres incluem a percepção de que as mulheres possuem maior habilidade para realizar diversas tarefas simultaneamente e uma suposta predisposição a aceitar controle rígido, contribuem para a consolidação da divisão ocupacional por gênero e para a continuidade da hegemonia patriarcal.<sup>89</sup>

<sup>85</sup> ÁVILA, Maria Betânia. Vida Cotidiana e o uso do tempo pelas mulheres. **Anais do VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais**, Coimbra. 2004, p. 7. Disponível em: <<https://www.ces.uc.pt/lab2004/inscricao/pdfs/painel29/MariaBetaniaavila.pdf>>. Acesso em: 21 maio 2024.

<sup>86</sup> Idem, p. 7.

<sup>87</sup> ÁVILA, Maria Betânia. Vida Cotidiana e o uso do tempo pelas mulheres. **Anais do VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais**, Coimbra, 2004, p. 7. Disponível em: <<https://www.ces.uc.pt/lab2004/inscricao/pdfs/painel29/MariaBetaniaavila.pdf>>. Acesso em: 21 maio 2024.

<sup>88</sup> FERREIRA, Vanessa Rocha; RODRIGUES, Kaio do Nascimento. Os impactos psicossociais da utilização do teletrabalho durante a pandemia no trabalho da mulher. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 7, n. 12. p. 113-136. Jun. 2021, p. 125. Disponível em: <<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/11529/8050>>. Acesso em: 23 maio 2024.

<sup>89</sup> FREITAS, Tais Viudes de. **A quem serve a disponibilidade das mulheres?** Relações entre gênero, trabalho e família. Tese (Doutorado em Sociologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas) –

A dupla jornada tende a induzir com maior recorrência e intensidade a acentuação dos quadros de exaustão física e psicológica, sendo possível constatar que a saúde física e mental das mulheres é suscetível a maiores prejuízos quando comparada à dos homens, frisa-se que a divisão do trabalho não é justa, pois a sobrecarga somente é sentida pelas mulheres.<sup>90</sup>

Em 2020, uma pesquisa realizada pela *Época Negócios*, entrevistou 16.765 mulheres, que relataram que a cada hora laborada, aproximadamente 26 minutos são improdutivo, devido à sobrecarga de afazeres domésticos. Enquanto os homens, são improdutivo cerca de 12 minutos a cada 1 hora trabalhada. As mulheres mais afetadas pela improdutividade no trabalho remoto, são as que possuem filhos com idade até 5 anos.<sup>91</sup>

Um dos principais ensejadores para a sobrecarga das mulheres que precisam conciliar o trabalho com as tarefas domésticas (dupla jornada) é a precarização causada pelo teletrabalho, que contempla longas jornadas de trabalho e a fusão entre o ambiente profissional e o familiar, causando um desequilíbrio físico e mental, ao tentar estruturar de forma harmônica os dois ambientes.

Ou seja, os limites legais previstos na CLT acerca do tempo à disposição do empregador, foram negligenciados e praticamente abolidos, uma vez que, em decorrência dessa extensão da jornada de trabalho em que os empregados passaram a trabalhar além de suas jornadas regulares, sem usufruir do chamado direito à desconexão. Significa dizer que qualquer hora passou a ser considerada como tempo à disposição do empregador, deixando de realizar outras atividades e lazeres que normalmente integrariam seu cotidiano, um período que anteriormente seria livre de estresse e preocupações relacionadas ao trabalho.

(...) o teletrabalho, acaba tendo efeitos contrários aqueles propagandeados, porque invade a esfera familiar, confunde o ambiente de lazer e de descanso com de trabalho, trazendo prejuízos para as relações sociais e emocionais. Ou seja, os limites entre tempo e espaço privados e públicos se desfazem, em prejuízo do (a) trabalhador (a). Dessa maneira, o teletrabalho pode ser

---

UNICAMP. Campinas. p. 1-327. 2016, p. 81. Disponível em: <<https://repositorio.unicamp.br/Busca/Download?codigoArquivo=496802&tipoMidia=0>>. Acesso em: 23 maio 2024.

<sup>90</sup> FERREIRA, Vanessa Rocha; RODRIGUES, Kaio do Nascimento. Os impactos psicossociais da utilização do teletrabalho durante a pandemia no trabalho da mulher. **Revista direitos, trabalho e política social**, v. 7, n. 12, p. 113-136, 2021, p. 125. Disponível em: <<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/11529/8050>>. Acesso em: 23 maio 2024.

<sup>91</sup> ÉPOCA NEGÓCIOS. Teletrabalho impacta mais servidoras mulheres. dez. 2020. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2020/12/epoca-negocios-teletrabalho-impacta-mais-servidoras-mulheres.html>>. Acesso em: 23 maio 2024.



ainda mais prejudicial às trabalhadoras, pois a ideia de que o trabalho à domicílio oferece a elas a possibilidade de conciliar suas responsabilidades familiares à uma profissão, pode não ser o que se constata na prática, já que o que pode ocorrer é uma sobrecarga de trabalho causada pelo acúmulo das tarefas domésticas e das atividades profissionais.<sup>92</sup>

Com o aumento da carga horária, o acúmulo das tarefas domésticas, a desvinculação da rotina e o desvio de energia para outras funções, as teletrabalhadoras estão mais suscetíveis a desenvolver quadros de ansiedade e depressão, o esgotamento físico e psicológico, além de *burnout* e lesão por esforço repetitivo.

Ademais, uma pesquisa da OXFAM Brasil, constatou um número exacerbado de mulheres e meninas em escala global que sacrificam 12,5 bilhões de horas, ao cuidado não remunerado seja com familiares ou terceiros. Essa dedicação representa uma contribuição econômica de pelo menos US\$ 10,8 trilhões anualmente para a economia global, um valor que ultrapassa em mais de três vezes o faturamento da indústria tecnológica mundial.<sup>93</sup>

No Brasil, cerca de 90% do trabalho de cuidado é realizado informalmente pelas próprias famílias, e, dentro deste percentual, quase 85% recaem sobre as mulheres.<sup>94</sup>

Assim, a desigualdade social latente na distribuição das responsabilidades domésticas e do cuidado do lar e da família tem alimentado uma jornada de trabalho excessiva para a mulher, amplificada pelo advento do teletrabalho, que tem sido rapidamente integrado na rotina de muitas mulheres, resultando na “inserção excluída”.

Urge, portanto, uma reestruturação coletiva desta modalidade de trabalho, em conjunto com a sociedade, com o intuito de mitigar a sobrecarga e a perniciosa dupla jornada enfrentada pelas mulheres. A perpetuação deste cenário de dupla jornada, entre o teletrabalho e as tarefas domésticas, impõe às mulheres uma série de prejuízos de ordem física, psicológica e profissional.

---

<sup>92</sup> BELMONTE, Alexandre de Souza Agra; COELHO, Letícia Resende Herculano. Teletrabalho feminino. **Revista de Direito, Trabalho, Sociedade e Cidadania**. Brasília. v. 13, n. 13, dez. 2022. Disponível em: <<https://revista.iesb.br/revista/index.php/ojsiesb/article/view/168>>. Acesso em: 23 maio 2024.

<sup>93</sup> OXFAM BRASIL. Tempo de cuidar: O trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/>>. Acesso em: 23 maio de 2024.

<sup>94</sup> Idem.

A sobrecarga resultante da dupla jornada pode levar ao esgotamento físico e mental, aumentando os riscos de estresse crônico, ansiedade e depressão. Além disso, o desvio do tempo e energia gastos com essas atividades pode prejudicar a qualidade do trabalho remunerado, limitando as oportunidades de ascensão profissional e perpetuando a desigualdade de gênero nos ambientes laborais.

Portanto, é essencial abolir a sobrecarga provocada pela dupla jornada, não apenas para promover a equidade de gênero, mas também para garantir o bem-estar e a saúde das mulheres em todas as esferas e a desconexão do ambiente laboral.

### 3.2 Direito à desconexão

O teletrabalho trouxe consigo inúmeras possibilidades, sobre todas elas a flexibilização dos horários e o labor fora das dependências do empregador, muitas vezes executado no conforto do lar. Contudo, o teletrabalho também traz consigo um fardo que recai em especial sobre as mulheres, que enfrentam a dupla jornada (profissional e doméstica), a constância na conectividade apresenta desafios, como o “direito à desconexão”, que é vital para prevenir e preservar a qualidade de vida.

O direito à desconexão, emerge como um instituto jurídico essencial para a proteção da saúde física e mental, além de proporcionar o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, garantindo-lhe qualidade de vida e saúde. O direito à desconexão está intimamente interligado aos direitos fundamentais garantidos pelo art. 5º da Constituição Federal, sobretudo também está previsto de forma tácita nos artigos 6º e 7º do texto constitucional.<sup>95</sup>

Neste sentido, Goldschmidt e Graminho ensinam:

O direito à desconexão é um direito fundamental implícito e que tem como escopo garantir a efetividade de outros direitos fundamentais (direito à saúde,

---

<sup>95</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. 10 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943) [...] XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º); XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 28 maio 2024.

ao lazer, à vida privada, entre outros). Isto é, possui duplo caráter, pois, além de um direito, é também uma garantia fundamental.<sup>96</sup>

#### Braga corrobora:

Esse direito à desconexão, vale reforçar, de natureza constitucional e característica de direito fundamental do trabalhador, é dotado de eficácia vertical e horizontal, ou seja, pode ser plenamente exercitável em face do Estado e dos integrantes da sociedade civil. Importa, no cenário construído até aqui, ressaltar que ele deve ser exercido pelo trabalhador em face, especialmente, outro polo da relação de trabalho, o empregador. Entre os elementos identificadores do direito ao não-trabalho não está, absolutamente, a total ausência de trabalho. Entre eles está, em verdade, o direito de o trabalhador prestar serviços em quantidade e intensidade que não tenha potencial de prejudicar a sua higidez física e mental.<sup>97</sup>

#### Dutra e Villatore conceituam o direito à desconexão:

Tem-se por desconexão, o direito que todo e qualquer trabalhador possui de usufruir descansos de seu trabalho diário, seja ele dentro da jornada laboral ou ao término, de estar totalmente desvinculado do cargo ou função que exerce, servindo a restabelecer as energias, a suprir suas necessidades biológicas e fisiológicas, ao sono, restando, disposto para o próximo período laboral.<sup>98</sup>

É inegável que os avanços tecnológicos têm facilitado a expansão do trabalho remoto, isso é notável pela disponibilidade de execução do labor fora do ambiente físico patronal. Em 2023, uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), revelou que aproximadamente 20,5 milhões de pessoas trabalham remotamente no Brasil, o que corresponde a 22,6% do total de empregados no país.<sup>99</sup>

Diante deste cenário, é imprescindível ponderar sobre o direito à desconexão, para se manter desconectado e livre das solicitações do empregador e das obrigações de trabalho durante os períodos de descanso intrajornada e

<sup>96</sup> GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos fundamentais do trabalhador. **Revista Direitos Fundamentais & Justiça**. Ano 14, n. 43. Belo Horizonte, p. 185-214, dez. 2020. p. 23. Disponível em: <<https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/773/1009>>. Acesso em 28 maio 2024.

<sup>97</sup> BRAGA, Eduardo Souza. **Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador**. Tese (Mestrado em Direito) – Universidade Estadual Paulista. Franca, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/7c53f090-c4d8-437b-b5ce-0dedfc239b3b/content>>. Acesso em: 28 maio 2024.

<sup>98</sup> DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antonio César. Teletrabalho e direito à desconexão. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, n. 33, p. 142-149, 2014, p. 3. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93957/2014\\_dutra\\_silvia\\_teletrabalho\\_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93957/2014_dutra_silvia_teletrabalho_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 28 maio 2024.

<sup>99</sup> MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO; INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Os condicionantes do teletrabalho potencial no Brasil**. 2023, p. 8. Disponível em: <[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11730/1/TD\\_2830\\_web.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11730/1/TD_2830_web.pdf)>. Acesso em: 28 maio 2024.

interjornada. Isso levanta questões significativas sobre a necessidade de políticas claras para garantir que a vida pessoal e o trabalho sejam equilibrados.

O professor Jorge Luiz Souto Maior, que é pioneiro no que diz respeito ao direito à desconexão, chamando-o por vezes como “direito ao não-trabalho”, esclarece:

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 tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.<sup>100</sup>

As jornadas de trabalho tornaram-se exaustivas, visto que os teletrabalhadores estão conectados ao trabalho de forma direta ou indireta 24 horas por dia, por meio de celulares, *tablets*, *notebooks* etc. Embora o ambiente doméstico/familiar seja considerado o local para descanso e convívio da família, este ambiente é invadido constantemente por demandas do trabalho, seja por meio de um *e-mail*, uma mensagem de aplicativo ou mesmo um telefonema.<sup>101</sup>

Jorge Luiz Souto Maior explana pontos em que o mal uso ou mesmo o uso exagerado das tecnologias, no que concerne questões relacionadas ao teletrabalho, pode ocasionar problemas sociais:

A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, 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 ao problema, a responsabilidade social.

(...)

Sem a perspectiva de uma verdadeira responsabilidade, cujos limites devem ser determinados pelo Estado e não pelo livre-mercado, evidentemente, a evolução tecnológica a despeito de gerar conforto estará produzindo o caos.

(...)

Há certas situações, é verdade, em que o empregador não controla, concretamente, o trabalho executado, pois é o próprio empregado que exerce a função que seria, tipicamente, a função do empregador. Há circunstâncias

<sup>100</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. São Paulo, jun. 2003. (p. 3). Disponível em: <[https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf)>. Acesso em: 28 maio 2024.

<sup>101</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. São Paulo, jun. 2003. (p. 5). Disponível em: <[https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf)>. Acesso em: 28 maio 2024.

até em que o empregado tem total controle sobre sua atividade e sequer exerce trabalho constante e incessante, como o ora posto em discussão. Mas, nestes casos o problema já é de prova da quantidade de trabalho exercido e mesmo da ausência de sobrejornada de trabalho e não da inexistência do direito ao limite. De todo modo, cabe ao empregador impedir que esta circunstância implique na utilização indiscriminada do trabalho do empregado, tendo este pressuposto repercussão em eventual discussão processual acerca do volume de horas de trabalho realizado.<sup>102</sup>

Cabe destacar que o empregador como detentor do poder diretivo é o principal responsável por assegurar e garantir o direito à desconexão, visto que o empregador possui incontáveis meios técnicos para gerenciar o controle da jornada, sendo, portanto, sua incumbência estabelecer medidas efetivas para evitar que a jornada de trabalho ultrapasse os limites legais previstos no texto constitucional e na legislação trabalhista.<sup>103</sup>

Logo, o empregador deve adotar medidas quantitativas, que consistem na restrição do acesso do teletrabalhador aos sistemas informatizados da empresa após a jornada habitual, considerando o limite específico para realização de horas extraordinárias.

Nesse contexto, é possível reconhecer e considerar que o exercício do direito à desconexão é mais difícil para as mulheres que realizam o teletrabalho pela dificuldade em conseguir conciliar com a dupla jornada. A sobrecarga torna ainda mais crucial a implementação de políticas que garantam o direito à desconexão de maneira eficaz, pois a pressão adicional sobre as mulheres para gerenciar as responsabilidades domésticas e profissionais, pode tornar ainda mais difícil encontrar tempo para se desconectar do trabalho.

Portanto, a promoção do direito à desconexão adquire uma dimensão ainda mais relevante no contexto de igualdade de gênero, ao contribuir para a redução das desigualdades que afetam as mulheres, tanto na vida privada quanto no mercado de trabalho.

---

<sup>102</sup> Idem, p. 4-9. Disponível em: <[https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf)>. Acesso em: 28 maio 2024.

<sup>103</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. São Paulo, jun. 2003, p. 9. Disponível em: <[https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf)>. Acesso em: 28 maio 2024.

### 3.3 Enfrentamento de questões legislativas

A expansão do teletrabalho, acelerado por mudanças e inovações na tecnologia e eventos globais, levantou uma série de questões legislativas que exigem uma abordagem crítica e inclusiva, particularmente no que diz respeito à sobrecarga enfrentada pelas mulheres.

É imperativo reconhecer que a legislação atual apresenta lacunas acerca do teletrabalho, diversas questões específicas relacionadas a gênero não são abordadas. As mulheres, que frequentemente enfrentam a sobrecarga do trabalho doméstico não remunerado e cuidados familiares, encontram-se em uma posição de vulnerabilidade acrescida quando desempenham as atividades profissionais do teletrabalho.

No âmbito legislativo, no que concerne ao teletrabalho desempenhado por homens e mulheres, não se evidenciam disparidades diretas para realização do teletrabalho, contudo, é inegável que, no contexto social, existem desafios maiores na legislação trabalhista, no que diz respeito ao teletrabalho, que se pronunciam de maneira mais acentuada nas relações de gênero, demandando uma intervenção legislativa para preenchimento das lacunas legais de forma mais abrangente e assertiva.

Tradicionalmente, o mercado de trabalho foi desenvolvido e estruturado em torno de um modelo masculino, em que as mulheres assumiam as tarefas domésticas e os homens eram responsáveis pelo sustento do lar. Esta configuração foi enraizada pelo patriarcado com uma visão machista e discriminatória que reforça a desigualdade de gênero, afetando somente a mulher, no equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.

Essa disparidade é exacerbada no âmbito do teletrabalho. As mulheres que trabalham remotamente enfrentam o desafio em conseguir conciliar suas obrigações profissionais com as responsabilidades domésticas e familiares (dupla jornada). Esse cenário evidencia a necessidade de uma reforma legislativa robusta e sensível às especificidades de gênero.

A reforma trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017, promoveu profundas alterações em direitos trabalhistas até então consolidados. No que diz respeito ao teletrabalho, embora já existam legislações específicas a fim de tutelar o

trabalho da mulher, grandes avanços legislativos ainda podem ser feitos com a finalidade de evitar a violação dos direitos das mulheres no ambiente profissional.

Nesse mesmo sentido a Lei nº 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, representa um avanço significativo nas políticas públicas destinadas a promover a igualdade de gênero nos ambientes laborais, tendo como principal objetivo, garantir que as mulheres tenham empregos, promovendo a inclusão e permanência das mulheres em vários setores profissionais.<sup>104</sup>

No entanto, vários desafios práticos e estruturais impedem a execução eficaz desta legislação, dentre eles a adaptação das empresas às novas diretrizes e a implementação de medidas adequadas de monitoramento e fiscalização para garantir o cumprimento dos dispositivos legais.

Não obstante, o fato de a legislação trabalhista atual, conter brechas e não abordar adequadamente acerca do controle de jornada, direito à desconexão, horas extras, pode vulnerabilizar ainda mais as mulheres que venham a ser contempladas pelo Programa Emprega + Mulheres, ocasionando problemas na conciliação da vida pessoal e profissional.

Há espaço para avanços legislativos que englobem de maneira mais ampla e eficaz os direitos das mulheres no ambiente profissional. A legislação atual acerca do teletrabalho dispõe de numerosas lacunas, o que ocasiona a insegurança jurídica, portanto, é necessário considerar mecanismos eficazes para regulamentação e preenchimento das lacunas existentes, como por exemplo, a licença maternidade, acidente de trabalho, amamentação, garantia ao direito à desconexão, dentre outros inúmeros direitos que não foram abrangidos pelo capítulo II-A da CLT.

Fincato e Marsillac destacam a complexidade do teletrabalho que é influenciado por padrões culturais “o tema é complexo, pois envolve padrões culturais e questões subsistências, o que torna a resolução da controvérsia ainda mais difícil, quanto mais a curto ou médio prazo”.<sup>105</sup>

---

<sup>104</sup> SALIBA, Graciane Rafisa; OLIVEIRA, Ludmilla Priscilla de. Os Impactos das Leis Trabalhistas de Proteção à Mulher: Transformações na Sociedade. **Estudos Relevantes de Direito**: Volume III: XVI Jornada de Estudos Jurídicos da Faculdade de Pará de Minas. FAPAM. Pará de Minas, p. 1-240, 2023. p. 42. Disponível em: <<https://www.fapam.edu.br/graduacao/wp-content/uploads/2024/03/Estudos-Relevantes.-Volume-III.-2024-FINALIZADO.pdf#page=34>>. Acesso em: 08 jul. 2024.

<sup>105</sup> FINCATO, Denise Pires; MARSILLAC, João Pedro Ignácio. O Teletrabalho como Instrumento de “Inserção Excluída” da Mulher no Mercado de Trabalho. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte, Ano 37, n. 439, p.1-176, Jul. 2020, p. 63.

É indispensável a previsão legal para estabelecer horários de trabalho claros para os teletrabalhadores, limitar o uso de tecnologias de comunicação fora do expediente e até aplicar sanções ao empregador que deixar de implementar sistemas de monitoramento que respeitem os limites da jornada de trabalho.

Além disso, é necessário promover políticas de apoio, que incentivem o compartilhamento equitativo das responsabilidades domésticas entre os gêneros. A legislação deve ir além dos padrões técnicos e incluir programas educacionais para promover a igualdade de gênero no ambiente laboral.

Em suma, a legislação vigente foi pensada por uma classe trabalhadora masculinizada, em que o modelo de teletrabalho foi desenvolvido para o homem, sem pensar nas dificuldades que esta modalidade laboral poderia implicar para a mulher ante as lacunas existentes. De modo que, a falta de dispositivos legais claros e abrangentes comprometem a proteção efetiva dos direitos básicos da mulher, impulsionando a vulnerabilidade feminina no teletrabalho.

A modificação da legislação vigente para sanar omissões ocasionadas pelo avanço do teletrabalho é um passo fundamental para atender as necessidades dos teletrabalhadores, bem como, para remissão da desigualdade de gênero nos ambientes laborais, garantindo que a transição para o teletrabalho não aumente as desigualdades existentes no mercado de trabalho.

Por conseguinte, torna-se necessário um projeto de lei que não apenas reconheça as diferenças de gênero no teletrabalho, mas que também estabeleça diretrizes claras para proteger e assegurar os direitos trabalhistas das mulheres, proteção contra discriminação e garantias de saúde e bem-estar no ambiente profissional, além de oportunidades de desenvolvimento profissional de forma equitativa.

Além disso, é imperativo que o projeto de lei inclua medidas para promoção da igualdade de gênero no teletrabalho, incentivando a distribuição equitativa das responsabilidades domésticas e familiares entre homens e mulheres, isso inclui a criação de ações e mecanismos de políticas públicas e corporativas de apoio e instrução sobre a equidade de gênero e a promoção de ambientes de trabalho inclusivos e respeitosos, de modo que sejam eficazes, para que se alcance a isonomia e as garantias previstas no artigo 5º, I da Constituição Federal.



As perspectivas apresentadas pela pesquisa refletem uma análise crítica e propositiva dos debates atuais sobre teletrabalho e gênero. A proteção dos direitos das mulheres no trabalho remoto não deve ser vista apenas como uma questão de justiça social; é um dever legal e ético que cabe ao Estado e à sociedade para promoção de uma sociedade mais justa e igualitária.

A proteção eficaz dos direitos das mulheres em regime de teletrabalho fortalece a economia e a produtividade, além de consolidar os princípios de justiça social e equidade consagrados na legislação nacional e internacional.

Sobretudo, o enfrentamento eficaz dessas questões legislativas é um passo fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, que permita que todas as mulheres trabalhem em condições dignas e seguras.

## CONCLUSÃO

A presente pesquisa objetivou compreender os desafios que o teletrabalho impõe às mulheres, enfatizando a dupla jornada e a carência de uma legislação adequada que contemple as especificidades femininas. O objetivo principal deste trabalho consistiu em analisar os impactos do teletrabalho sobre as mulheres sob a ótica da desigualdade de gênero, um tema que ganhou notória repercussão e relevância com a aceleração do teletrabalho em razão da pandemia de *COVID-19*.

A intersecção entre capitalismo e trabalho feminino evidencia um cenário em que as relações laborais foram construídas e mantidas por um mercado de trabalho majoritariamente masculino, de modo a perpetuar e intensificar desigualdades de gênero. O papel social da mulher foi influenciado pelo sistema capitalista, responsável por impor às mulheres uma carga excessiva de tarefas domésticas e profissionais. Essa configuração revela como as estruturas econômicas e sociais absorveram a força de trabalho das mulheres e aumentaram as disparidades existentes, exigindo das mulheres um esforço duplo para se adequar às demandas.

A regulamentação do teletrabalho no Brasil expõe lacunas legais significativas que acentuam a desigualdade de gênero e causam insegurança jurídica para as mulheres. A legislação vigente falha em contemplar as necessidades específicas das mulheres no teletrabalho. A ausência de garantias legais sobre direitos fundamentais, como a licença maternidade, proteção contra acidentes de trabalho e o direito à desconexão, reflete uma omissão crítica que compromete a equidade de gênero e mantém um ambiente de trabalho desfavorável e inseguro para as trabalhadoras.

Os desafios enfrentados pelas teletrabalhadoras, incluindo a dupla jornada e a falta de participação dos homens nas tarefas domésticas, são amplamente documentados e demonstram a sobrecarga enfrentada pelas mulheres. A discussão sobre o direito à desconexão é relevante, vez que destaca sua importância na promoção do bem-estar físico e mental das teletrabalhadoras.

A ausência de uma regulamentação específica e a adoção ineficaz do direito à desconexão não apenas agravam as desigualdades de gênero, mas também

ênfatizam a necessidade de reformas legislativas para garantir um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado para as mulheres.

À vista disso, conclui-se que a legislação atual é insuficiente para garantir a equidade de gênero no teletrabalho. Há uma necessidade urgente de alterações legislativas que assegurem a proteção dos direitos das teletrabalhadoras, promovendo um ambiente de trabalho que respeite as particularidades femininas e promova o bem-estar. Neste aspecto, não se pode ignorar a necessidade da implementação de políticas públicas que promovam a igualdade de gênero e criem mecanismos eficazes para regulamentar o teletrabalho, garantindo direitos básicos como por exemplo a licença maternidade e o direito à desconexão.

Assim, a análise crítica das condições atuais indica a necessidade de uma intervenção legislativa que reconheça e mitigue essas disparidades, promovendo um futuro laboral mais equitativo.

Em síntese, as reflexões conduzidas ao longo deste estudo estiveram em consonância com os objetivos propostos, realizando uma análise crítica das lacunas legislativas e oferecendo uma contribuição relevante de soluções para um teletrabalho mais equitativo. A pesquisa destaca a importância de um ambiente de trabalho que reconheça e respeite as particularidades das mulheres. A efetivação dos direitos das mulheres no teletrabalho é um passo essencial para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **IBGE: mulher tem peso importante no chamado "trabalho invisível"**. jun. 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/ibge-mulher-tem-peso-importante-no-chamado-trabalho-invisivel>>. Acesso em: 16 maio 2024.

ALVES, Maria José Lindgren. Educação e Gênero: problemas de uma voz quase imperceptível nos currículos. **Ensaio: aval. pol. públ. educ.**, v. 6, n. 20, p. 421-433, 1998.. Disponível em: <<http://educa.fcc.org.br/pdf/ensaio/v06n20/v06n20a06.pdf>>. Acesso em: 19 abr. 2024.

ÁVILA, Maria Betânia. Vida Cotidiana e o uso do tempo pelas mulheres. **Anais do VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais**. Coimbra, 2004. Disponível em: <<https://www.ces.uc.pt/lab2004/inscricao/pdfs/painel29/MariaBetaniaavila.pdf>>. Acesso em: 21 maio 2024.

AZAMBUJA, Cristina Spengler. O papel social da mulher brasileira nas décadas de 30 a 60 retratada através das propagandas veiculadas na revista O Cruzeiro. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, Rio Grande do Sul, v. 3, n. 1, p. 83-92, jan. 2006. Disponível em: <<https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/834>>. Acesso em: 10 fev. 2024.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, 1995.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. 1. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 1-816. BELMONTE, Alexandre de Souza Agra; COELHO, Letícia Resende Herculano. Teletrabalho feminino. **Revista de Direito, Trabalho, Sociedade e Cidadania**. Brasília, v. 13, n. 13, dez. 2022. Disponível em: <<https://revista.iesb.br/revista/index.php/ojsiesb/article/view/168>>. Acesso em: 23 maio 2024.

BELMONTE, Danillo Leal; SCANDELARI, Luciano; FRANCISCO, Antonio Carlos. Vantagens e desvantagens do teletrabalho e sua utilização no Brasil. **Anais do Congresso Internacional de Administração**. Ponta Grossa, 2004. Disponível em: <<http://anteriores.admpg.com.br/2007/anais/2004/artigos/T03-20.pdf>>. Acesso em: 14 maio 2024.

BRAGA, Eduardo Souza. **Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador**. Tese (Mestrado em Direito) – Universidade Estadual Paulista. Franca, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/7c53f090-c4d8-437b-b5ce-0dedfc239b3b/content>>. Acesso em: 28 maio 2024.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 28

maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.457**, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres. Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm)>. Acesso em: 08 jul. de 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em: 06 maio de 2024.

BRIDI, Maria Aparecida; BEZERRA, Giovana Uehara; ZANONI, Alexandre Pilan. O trabalho remoto e as condições das mulheres no contexto da pandemia do covid-19. **Remir trabalho**, set. 2020. Disponível em: <[https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/Trabalho\\_remoto\\_e\\_gnero\\_2\\_-pandemia-\\_artigo\\_Uehara\\_\\_Zanoni\\_e\\_Bridi.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/Trabalho_remoto_e_gnero_2_-pandemia-_artigo_Uehara__Zanoni_e_Bridi.pdf)>. Acesso em: 14 maio 2024.

BRITO, Aline Aparecida da Cunha de et al. O papel social da mulher na família: reflexões na contemporaneidade. **Caderno Humanidades em Perspectivas**, Curitiba, v. 7, n. 16, p. 109-119, 2023.

BUTLER. Judith. Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 13, n.1, p. 179-183, abr. 2005.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 42.

CARMO, Joana Silva Oliveira; ARAÚJO, Ianca Cardoso de. O impacto do teletrabalho na vida das mulheres em tempos de pandemia. Simpósio Temático nº 15: Divisão Sexual Do Trabalho, Relações De Gênero E Diversidade Sexual: Desafios atuais e interlocuções com a ciência & tecnologia (C&T) e a educação profissional e tecnológico (Ept). **Anais do V Seminário Internacional Desfazendo Gênero**. nov. 2021. Ciência Política. v. 4. Brasília. p. 355-374. 2010. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/rbcp/article/view/1733/1526>>. Acesso em: 21 maio 2024.

CIRANDA CULTURAL. **Dicionário escolar**: língua portuguesa. 1. ed. São Paulo: Ciranda na Escola, 2015.

CRUZ, Vagner de Oliveira. Feminino: a construção histórica do papel social da mulher. **Anais do XXVII Simpósio Nacional de História**. Conhecimento histórico e diálogo social. Natal. p. 1-14. Disponível em: <[http://www.snh2013.anpuh.org/resources/anais/27/1371176105\\_ARQUIVO\\_textorevisado.pdf](http://www.snh2013.anpuh.org/resources/anais/27/1371176105_ARQUIVO_textorevisado.pdf)>. Acesso em: 04 mar. 2024.

DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

DUTRA, Sílvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antonio César. **Teletrabalho e direito à desconexão**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª

Região, v. 3, n. 33, p. 142-149, 2014. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93957/2014\\_dutra\\_silvia\\_teletrabalho\\_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93957/2014_dutra_silvia_teletrabalho_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 28 maio 2024.

ECCEL, Claudia Sirangelo; GRISCI, Carmem Ligia Lochins. Trabalho e gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres. **Caderno EBAPE**, v.9, n.1 9. mar. 2011. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000100005>>. Acesso em: 19 abr. 2024.

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Teletrabalho impacta mais servidoras mulheres**. dez. 2020. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2020/12/epoca-negocios-teletrabalho-impacta-mais-servidoras-mulheres.html>>. Acesso em: 23 maio 2024.

ESPÍNDOLA, Gabriel dos Santos; LIZOTE, Suzete Antonieta; SCHROEDER, Katiane; MONTIBELLER, Águida Mafeçolli; SILVA, Pedro Henrique Pereira da. Home Office em Tempos de Pandemia: um Estudo em Empresas Prestadoras de Serviços Contábeis. **Anais do 18º Congresso USP**, São Paulo, Jul. 2021.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FERREIRA, Vanessa Rocha; RODRIGUES, Kaio do Nascimento. Os impactos psicossociais da utilização do teletrabalho durante a pandemia no trabalho da mulher. **Revista direitos, trabalho e política social**, v. 7, n. 12, p. 113-136, 2021. Disponível em: <<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/11529/8050>>. Acesso em: 23 maio 2024.

FINCATO, Denise Pires. Meio Ambiente Laboral e Teletrabalho. In: **Anais do IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades**. Porto Alegre: Magister, 2011, p. 36-48.

FINCATO, Denise Pires; BRITO, Rubén Miranda Gonçalves Paulo de; VEIGA, Fábio da Silva. **Estudos de direito desenvolvimento e novas tecnologias**, Porto Alegre: PUCRS, p. 1-17. Disponível em: <[https://meriva.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18429/2/Teletrabalho\\_na\\_reforma\\_t\\_rabalhista\\_brasileira.pdf](https://meriva.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18429/2/Teletrabalho_na_reforma_t_rabalhista_brasileira.pdf)>. Acesso em: 08 maio 2024.

FINCATO, Denise Pires; MARSILLAC, João Pedro Ignácio. O Teletrabalho como Instrumento de “Inserção Excluída” da Mulher no Mercado de Trabalho. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte. Ano 37, n. 439, Jul. 2020. p. 1-176.

FREITAS, Tais Viudes de. **A quem serve a disponibilidade das mulheres?** Relações entre gênero, trabalho e família. Tese (Doutorado em Sociologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas) – UNICAMP. Campinas. p. 1-327. 2016, p. 81. Disponível em: <<https://repositorio.unicamp.br/Busca/Download?codigoArquivo=496802&tipoMidia=0>>. Acesso em: 23 maio 2024.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos fundamentais do trabalhador. **Revista Direitos Fundamentais & Justiça**. Ano 14, n. 43. Belo Horizonte, p. 185-214, dez. 2020. p. 23. Disponível em: <<https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/773/1009>>. Acesso em 28 maio 2024.

GROSSI, Miriam Pillar. Identidade de gênero e sexualidade. **Estudos de Gênero – Cadernos de Area**, Goiânia, v. 9,. p. 29-46, 2000. Disponível em: <[https://mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/artigostesesdissertacoes/questoes\\_de\\_genero/grossimiriam.pdf](https://mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/artigostesesdissertacoes/questoes_de_genero/grossimiriam.pdf)>. Acesso em: 19 abr. 2024.

GUEDES, Maria Eunice Figueiredo. Gênero, o que é isso? **Psicologia: Ciência e Profissão**, ed. 15. 1995. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98931995000100002>>. Acesso em: 10 abr. 2024.

GUIMARÃES, Sandra Suely Moreira Lurine; DAOU, Saada Zouhair. Divisão sexual do trabalho, trabalho reprodutivo e as assimetrias de gênero na pandemia da COVID-19. **Revista Direito e Sexualidade**, Salvador, v. 2, n. 1, p. 110-133, jun. 2021, p. 123.

HIRATA, Helena. Divisão capitalista do trabalho. **Tempo Social: Revista de Sociologia da USP**. São Paulo, v. 1, n. 2,, p. 73-103, 1989, p. 79.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, dez. 2007, p. 596.

KUCHEMANN, Berlindes Astrid.; PFEILSTICKER, Zilda Vieira de Souza. Cuidado com os idosos e as idosas: um trabalho feminino e precário. **Anais do IV Seminário de trabalho e gênero**. Goiás. 2010. Disponível em: <[https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/245/o/Astrid\\_Zilda.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/245/o/Astrid_Zilda.pdf)>. Acesso em: 03 mar. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. São Paulo. jun. 2003. Disponível em: <[https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf)>. Acesso em: 28 maio 2024.

MARX, Karl. **Contribution à la Critique de 1<sup>a</sup> Économie Politique**. 1. ed. Paris: Éditions Sociales, 1957.

MENDES, Iratelma Cristiane Martins; MACHADO, Isabella. Covid-19 – Teletrabalho da Mulher e o Impacto na vida familiar. **Revista dos Tribunais Online**, v. 216, p. 1-21, mar-abr 2021. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/182978>>. Acesso em: 21 maio 2024.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO; INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Os condicionantes do teletrabalho potencial no**

**Brasil.** 2023. Disponível em: <[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11730/1/TD\\_2830\\_web.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11730/1/TD_2830_web.pdf)>. Acesso em: 28 maio 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Emprego doméstico no Brasil é formado por mulheres.** mar. 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/emprego-domestico-no-brasil-e-formado-por-mulheres>>. Acesso em: 21 maio 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial.** mar. 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>>. Acesso em: 16 maio 2024.

OKIN, Susan Moller. O multiculturalismo é ruim para as mulheres? **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 4, p. 355-374, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. 1958. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235190/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 06 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 103** - Amparo à Maternidade. 1966. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235193/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 06 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 111** - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. 1966. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 06 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 89** - Trabalho Noturno das Mulheres na Indústria. 1958. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235133/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235133/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 06 maio 2024.

OXFAM BRASIL. **Quase dois terços das horas de trabalho das mulheres são excluídos do PIB globalmente.** ago. 2023. Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/noticias/quase-dois-tercos-das-horas-de-trabalho-das-mulheres-sao-excluidos-do-pib-globalmente/#:~:text=Novo%20estudo%20da%20Oxfam%20revela,medidas%20oficiais%20de%20atividade%20econ%C3%B4mica.&text=Novo%20relat%C3%B3rio%20da%20Oxfam%20revela,medidas%20oficiais%20de%20atividade%20econ%C3%B4mica>>. Acesso em: 16 maio 2024.

OXFAM BRASIL. **Tempo de cuidar:** O trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/>>. Acesso



em: 23 maio de 2024.

PRIORE, Mary Del. **História das mulheres no Brasil**. 8. ed. São Paulo: Contexto, 2006.

QUINTÃO, Vânia; BARROS, Nivia Valença; FACEIRA, Lobelia da Silva. Mulher, trabalho e teletrabalho: reflexões e provocações. **Revista Serviço Social em Debate**, v. 4, n. 1, 2021. p. 24-43.

QUINTÃO, Vânia; BARROS, Nivia Valença; FACEIRA, Lobelia da Silva. Mulher, Trabalho e Teletrabalho: Reflexões e Provocações. **Revista Serviço Social em Debate**, v. 4, n. 1, p.24-43. 2021.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. Trabalho Feminino e Capitalismo. **Perspectivas: revista de ciências sociais**, v. 1. p. 119-163. 1976. Disponível em: <<https://periodicos.fclar.unesp.br/perspectivas/article/view/1488/1192>>. Acesso em: 24 jan. 2024.

SALIBA, Graciane Rafisa; OLIVEIRA, Ludmilla Priscilla de. Os Impactos das Leis Trabalhistas de Proteção à Mulher: Transformações na Sociedade. **Estudos Relevantes de Direito: Volume III: XVI Jornada de Estudos Jurídicos da Faculdade de Pará de Minas**. FAPAM. Pará de Minas, p. 1-240, 2023. Disponível em: <<https://www.fapam.edu.br/graduacao/wp-content/uploads/2024/03/Estudos-Relevantes.-Volume-III.-2024-FINALIZADO.pdf#page=34>>. Acesso em: 08 jul. 2024.

SAMPAIO, Silvia. Discriminação da Mulher nas relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. Revista dos Tribunais, ano 36, n. 138, Jun. 2010.

SANTOS, Giseli Maria dos. **Teletrabalho e a mulher: o papel social do cuidado e igualdade na relação de gênero no Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Direitos Humanos e Cidadania) – Faculdade de Direito e Relações Internacionais, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS, 2016.

SILVA, Eliton Almeida da; ALMEIDA, Suzana Stefanini Campos de. Mulher e trabalho no mundo contemporâneo: a conquista do espaço e as implicações para o processo saúde-doença. **História e Cultura**, Franca, v. 6, n.3, Mar. 2017.

SILVA, Joeli Maria. Um ensaio sobre as potencialidades do uso do conceito de gênero na análise geográfica. **Revista de História Regional**, v. 8, n. 1, 2007. Disponível em: <<https://revistas.uepg.br/index.php/rhr/article/view/2167>>. Acesso em: 19 abr. 2024.

SILVA, João Nunes da et al. As Transformações nos Modos de Viver em Família e o Papel Social da Mulher. **Revista Humanidades e Inovação**, Tocantins, v. 8, n. 46, p. 345-353, 2021. Disponível em: <<https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/download/5890/2990>>. Acesso em: 15 mar. 2024.

SILVA, Thiago Moura da. A evolução dos direitos das mulheres nas relações de trabalho. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, Belo Horizonte, ano 2, n. 6, p. 1-264,

Jun. 2013.

SOUZA, Terezinha Martins dos Santos. PATRIARCADO E CAPITALISMO: uma relação simbiótica. **Temporalis**, Brasília, v. 15, n. 30, p. 475-494, 30 jul. 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/10969/8406>>. Acesso em: 24 jan. 2024.

STELLA, Vivian Cristina Rio. A importância do conceito de gênero para os estudos de narrativas midiáticas. **Triade: comunicação, cultura e mídia**. São Paulo. v. 2, n.4. 30 out. 2014. p. 109-128.

TODESCAT, Marilda; HAU, Francieli. **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores**: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Navus-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>>. Acesso em: 14 maio 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. **Especial Teletrabalho**: o trabalho onde você estiver. Mar. 2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/guest/-/especial-teletrabalho-o-trabalho-onde-voc%C3%AA-estiver>>. Acesso em: 06 maio 2024.

VIEIRA, Pâmela Rocha; GARCIA, Leila Posenato; MACIEL, Ethel Leonor Noia. Isolamento social e o aumento da violência doméstica: o que isso nos revela? **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 3 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1980-549720200033>>. Acesso em: 16 maio 2024.

World Health Organization. International Labour Organization. Healthy and safe telework: Technical Brief. p. 1-32. fev. 2022. Disponível em: <<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/351182/9789240040977-eng.pdf?sequence=1>>. Acesso em 06 maio 2024.