

A problemática do trabalho feminino no âmbito do teletrabalho

The problem of female work in the context of teleworking

Micheline Simone Silveira Rocha¹

Rodrigo Goldschmidt²

RESUMO

O presente trabalho científico tem como objetivo apontar a problemática do trabalho feminino no âmbito do teletrabalho. O teletrabalho foi regulamentado no Brasil com a Reforma Trabalhista, a qual incluiu os artigos 75-A a 75-E na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Posteriormente, a Medida Provisória 1.108/2022 incluiu o artigo 75-F. No entanto, apesar da previsão legislativa sobre o tema, analisa-se se essa flexibilização precarizaria o trabalho da mulher, tendo em vista que a característica histórica identifica as mulheres como provedoras exclusivas do cuidado do lar. Sendo assim, analisa-se, por meio desse estudo, se o trabalho desenvolvido pelas mulheres, sob o regime de teletrabalho, fere o direito à desconexão laboral, pois, diante do papel social a que as mulheres foram impostas pela sociedade como cuidadoras de suas famílias, a dupla jornada acarretaria a integridade física e emocional das trabalhadoras. Dessa forma, verifica-se a importância da análise doutrinária a fim de pontuar se as características do teletrabalho podem contribuir para a violação ao direito à desconexão laboral. O método de procedimento é o monográfico e a técnica de pesquisa é a de revisão bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Teletrabalho; Trabalho feminino; Direito à desconexão laboral.

ABSTRACT

This scientific work aims to point out the problem of female work in the context of telework. Telework was regulated in Brazil with the Labor Reform, which included articles 75-A to 75-E in the Consolidation of Labor Laws – CLT. Subsequently,

¹ Mestranda pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC. Taxista do Programa de Suporte à Pós-Graduação de Instituições Comunitárias de Ensino Superior (PROSUC) da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Pesquisadora do Núcleo de Estudos em Estado, Política e Direito – NUPED. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Amatra12. Advogada. E-mail: micheline@fontessouzasilveira.com.br

² Pós-Doutor em Direito pela PUC/RS. Doutor em Direito pela UFSC. Professor e Pesquisador do PPGD/UNESC. Vice-Diretor da Escola Judicial do TRT12 (2022/2023). Juiz do Trabalho Titular do TRT12.

Provisional Measure 1.108/2022 included article 75-F. However, despite the legislative provision on the subject, it is analyzed whether this flexibility would make women's work precarious, considering that the historical characteristic identifies women as exclusive providers of home care. Thus, through this study, it is analyzed whether the work carried out by women, under the telecommuting regime, violates the right to labor disconnection, because, given the social role to which women were imposed by society as caregivers of their families, the double shift would entail the physical and emotional integrity of the workers. In this way, the importance of doctrinal analysis is verified in order to point out whether the characteristics of telework can contribute to the violation of the right to labor disconnect. The procedure method is the monographic and the research technique is the bibliographical and documentary review.

Keywords: *Telework; Female work; Right to labor disconnection.*

1 INTRODUÇÃO

O regime de teletrabalho, o qual é conceituado como a prestação de serviços realizada fora do ambiente privado da empresa, utilizando meios de instrumentos telemáticos, foi introduzido na legislação trabalhista brasileira somente em 2017, por meio da Lei 13.467, a chamada Reforma Trabalhista.

Os artigos celetistas acrescentados pela referida Lei regulamentam o teletrabalho, porém, não de forma ampla, restando lacunas em relação à segurança e medicina do trabalho.

Com o advento da pandemia do Coronavírus, a partir de 2020, o regime de teletrabalho foi amplamente introduzido nas relações laborais, sendo que, especialmente para as mulheres, houve uma sobrecarga em decorrência da dupla jornada: atividades profissionais e atividades do lar.

O presente estudo demonstrará, também, que os indicadores apontam que, apesar de as mulheres serem a maioria na contratação de empregos, os cargos gerenciais apontam o número elevado de homens comparado às mulheres, o que destoia dos índices de contratação.

Tal fato é verificado pela presença da mulher no ambiente domiciliar, no cuidado com os filhos e família, na característica histórica da mulher como protagonista dos trabalhos de cuidado, enquanto os homens o provedor.

Aliado a isso, o teletrabalho surge como uma problemática do trabalho para as mulheres, tendo em vista que a ausência de desconexão ao trabalho acarreta esgotamento das trabalhadoras.

O presente artigo demonstra a necessidade do direito à desconexão laboral, preponderantemente às mulheres que atuam sob o regime de teletrabalho, a fim de manter a integridade física e emocional das trabalhadoras.

Dessa forma, a pesquisa será abordada em quatro tópicos, sendo o primeiro relativo ao teletrabalho e sua evolução histórica; o segundo sobre as normas brasileiras sobre o tema; o terceiro sobre a inclusão das mulheres no mercado de trabalho e, o quarto referente ao direito à desconexão laboral, o qual está estritamente relacionado à problemática do tema. Adota-se o método de procedimento monográfico e a técnica de pesquisa é a de revisão bibliográfica e documental.

2 O TELETRABALHO E SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA

As normas trabalhistas sofreram algumas flexibilizações em decorrência das evoluções ocorridas através dos tempos, destacando-se eventos históricos, guerras mundiais, revoluções industriais e inclusão da tecnologia.

Tais fatos desencadearam na criação do teletrabalho.

A Revolução Industrial demarcou o momento histórico das bases do teletrabalho, com a transição de métodos de produção artesanais, abandonando o trabalho realizado a domicílio.

Segundo Alice Monteiro de Barros (BARROS, 2016, p. 51) “a Revolução Industrial acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando as relações sociais”.

Essa transformação, com as primeiras experiências de teletrabalho, ocorreu com as pesquisas sobre a Cibernética, de Norbert Wiener, na década de 1950, em que identificou a comunicação como um transporte físico e um transporte de informações (WINTER, 2005).

A expressão teletrabalho surgiu nos anos 1970, por Jack Nilles, no seu livro intitulado *The Telecommunications Transportation Trade off*, o qual conceituou o termo

telecommuting como sendo o processo de levar o trabalho aos funcionários e não em sentido contrário: os funcionários irem até os seus respectivos trabalhos (NUNES, 2018).

No Brasil, a utilização do teletrabalho ocorreu oficialmente em 1997 com o Seminário Home Office/Telecommuting e, em 1999, foi criada a Sociedade Brasileira de Trabalho e Teleatividade – SOBRATT.

A legislação brasileira sobre o tema é recente. O trabalho telemático surgiu apenas em 2011, por meio da Lei 12.551, a qual regulamentou o uso de novas tecnologias nas relações de emprego no artigo 6º da CLT³. Para Esteves e Cosentino Filho, a Lei reconheceu “os efeitos jurídicos do poder diretivo do empregador por meios telemáticos e informatizados” (ESTEVES; CONSENTINO FILHO, 2019, p. 33).

Com o advento da Reforma Trabalhista, em 2017, o teletrabalho foi oficialmente reconhecido por meio da publicação da Lei 13.467, que acrescentou essa modalidade especial à CLT, com a inclusão dos artigos 75-A a 75-E e, posteriormente, o artigo 75-F, por meio da Medida Provisória 1.108/2022 (BRASIL, 1943).

Observa-se que a globalização impulsionou a prática desse tipo de regime de trabalho, trazendo ao mundo contemporâneo a possibilidade de os trabalhadores utilizarem as ferramentas tecnológicas para a realização de suas atividades fora do estabelecimento empresarial.

3 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

A Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada em 1943, trazendo a equiparação do trabalho a domicílio com o trabalho realizado em sede na empresa, desde que estejam presentes os requisitos que caracterizam a relação de emprego.

³ Art. 6º da CLT: 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.

Em 2011, com a Lei 12.551, o legislador expandiu a proteção para todos os trabalhadores à distância, equiparando os meios telemáticos para fins de subordinação ao empregador e seu controle de jornada.

A expressão teletrabalho, no entanto, foi incluída na legislação brasileira apenas em 2017, com a Reforma Trabalhista, por meio da Lei 13.467.

A referida Lei incluiu na Consolidação das Leis do Trabalho os artigos 75-A a 75-E, definindo, portanto, o que é o teletrabalho; a obrigatoriedade de constar em contrato de trabalho se essa for a modalidade que o empregado realizará; esclarecimentos no contrato sobre o fornecimento e manutenção dos acessórios e equipamentos para a realização da atividade e, por a obrigatoriedade do empregador, “deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (BRASIL, 1943).

Dentre os artigos incluídos com a Reforma Trabalhista, destaca-se a obrigatoriedade patronal em apenas orientar o empregado, sob o regime de teletrabalho, a cumprir as normas referentes a segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Críticas surgiram em decorrência dessa recomendação trazida na Consolidação das Leis do Trabalho, tendo em vista que a flexibilização das relações de trabalho deve ser ponderada com os valores sociais preservadores da dignidade humana, pensando na realidade e no contexto brasileiro, priorizando o homem e a mulher, os trabalhadores e suas dignidades (CASSAR, 2020).

4 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO REGIME DE TELETRABALHO

No teletrabalho os trabalhadores utilizam de instrumentos telemáticos, estando fisicamente distantes da sede do seu empregador e estando em presença de tecnologia da informação e comunicação, como elementos essenciais.

Para Alice Monteiro de Barros, o teletrabalho “transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental [...] executado por pessoas com média ou alta qualificação [...]” (BARROS, 2016, p. 213)

Uma pesquisa feita pela SAP Consultoria em Recursos Humanos (SOBRATT, 2022) sobre home office no Brasil, em 2022, com 460 organizações de diferentes segmentos e portes, apontou que 86% das participantes adotam o regime de teletrabalho/home office.

As empresas que adotaram esse tipo de regime informaram que, dentre os principais objetivos estão: 75% para melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores; 70% para alinhar-se às modernas práticas de flexibilidade no trabalho; 60% para reter talentos; 53% para atrair talentos; 49% para atender a demanda dos colaboradores; 47% em decorrência da mobilidade urbana; 39% para reduzir despesas com infraestrutura e custos; 35% para aumentar a produtividade dos colaboradores; 22% para estar preparado para eventuais futuras situações de calamidade pública; 19% para colaborar com o meio ambiente reduzindo congestionamentos e poluição na região; 13% por influência de outras organizações ou autoridades da região; 12% para reduzir o absenteísmo e 11% para incluir pessoas com deficiência (SOBRATT, 2022).

A OIT, ao tratar sobre o regime de teletrabalho, evidenciou as vantagens e desvantagens sobre o tema. As vantagens seriam o crescimento da produtividade; diminuição de custos, tanto para os empregadores, como para os empregados; redução dos meios de transporte e melhora na qualidade de vida dos trabalhadores. (OIT, 2023)

Marcia Hernandez (HERNANDEZ, 2011, p. 43) também defende que o “índice de absenteísmo é menor por parte dos empregados. Doenças e outros impedimentos físicos muitas vezes não permitem o trabalhador se deslocar até o escritório, mas não impedem o trabalho em casa”.

A sociedade também pode se beneficiar do teletrabalho com desenvolvimento de áreas menos favorecidas (especialmente as rurais); "Desconcentração" do centro das cidades; Participação na divisão internacional do trabalho, com o trabalho "off-shore"; Criação de empregos; Aumento da produtividade; Revitalização dos subúrbios; Redução dos investimentos em infraestruturas de transportes; Integração ao mercado de trabalho (FREITAS, 2008).

Por outro lado, a desconexão ao trabalho é uma das desvantagens a ser evidenciada, tendo em vista que impacta, também, à saúde emocional do trabalhador.

Para Mauricio Godinho Delgado, “a CLT ainda não enfrentou temas candentes como as limitações à tendência de exacerbação da disponibilidade obreira às demandas do trabalho no ambiente virtual e o denominado “direito à desconexão” (DELGADO, 2019, p. 1070).

As fiscalizações trabalhistas também serão afetadas em decorrência do regime de teletrabalho, pois aos empregadores cabem apenas orientar os seus empregados sobre os cuidados com a saúde e segurança.

O teletrabalho expõe o teletrabalhador à tensão de conviver constantemente com situações conflitantes: a mistura do espaço da produção e da reprodução, a presença física e a não-disponibilidade para os entes queridos, a tentação do horário flexível e a autopressão por apresentar bons resultados de trabalho.

O teletrabalhador é um indivíduo constantemente pressionado pelas posições de sujeito oriundas de discursos conflitantes: exigido, quando “no trabalho” no seu papel de pai/mãe, filho/filha, marido/mulher, irmão/irmã; quando “em casa”, exigido no seu papel de trabalhador/trabalhadora.

Ainda sobre o isolamento do trabalhador, o isolamento social (quando o trabalho é exclusivamente domiciliar) e, também, a redução dos contatos com os colegas de trabalho (FREITAS, 2008) podem ser vistos como uma das principais desvantagens do teletrabalho para uma sociedade que as integrações estão se resumindo ao mundo virtual.

5. O ACESSO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

O acesso das mulheres no mercado de trabalho é marcado a partir do século XX, momento em que as mulheres buscavam no trabalho a forma de sustento de suas famílias, enquanto os homens lutavam na guerra.

Um intenso crescimento da maquinaria, e um acelerado desenvolvimento tecnológico fizeram com que grande parte da mão de obra feminina fosse transferida para as fábricas, com uma carga horária de até 18 horas por dia, e um salário inferior ao do homem (Kühner, 1977).

A Constituição de 1932 estabeleceu igual valor correspondente ao salário, a todo trabalho igual, sem distinção de sexo. Mas, apesar de o benefício estar garantido na Constituição, o trabalho precário permanecia, com a justificativa de que o homem era o mantenedor do lar. Tal fato era motivo para que os salários fossem pagos de forma inferior aos dos homens.

Apesar de todos esses fatores, a inserção da mulher no mercado de trabalho continuou a crescer.

De acordo com os dados do IBGE de 2021, a taxa de formalização no mercado de trabalho apontou um percentual de 60,4% para as mulheres, enquanto os homens equivalem a 59,6% (IBGE, 2021).

No entanto, apesar do número maior de mulheres no ambiente de trabalho, comparado a cargos gerenciais, o percentual diminuiu.

Pelos dados coletados do IBGE, mulheres ocupam apenas 37,13% dos cargos gerenciais, enquanto os homens 52,37%.

Alice Monteiro de Barros (p. 710) evidencia que:

A experiência tem demonstrado que o tratamento desigual atribuído às mulheres não é apenas uma decorrência de legislação proibitiva ou de preconceito contra elas, mas do fato de que sua contratação, em geral, aumenta os custos para o empregador, os quais estão mais relacionados com a maternidade e com o cuidado com os filhos. Entretanto, as tradições culturais que presidem os comportamentos podem reforçar a discriminação. A partir do momento em que os comportamentos alteram-se, tanto na vida familiar como na vida social, modifica-se também a posição da mulher no emprego ou profissão.

O regime de teletrabalho, em muitos casos, possibilitaria à mulher compatibilizar tanto as relações laborais com o contato familiar, ressaltando, no entanto, a importância de se desconectar do trabalho para não violar a própria dignidade humana, como será pontuado no subitem abaixo.

6 A PROBLEMÁTICA DO TRABALHO FEMININO NO ÂMBITO DO TELETRABALHO. A NECESSIDADE DO DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL

Ao remover as fronteiras físicas entre a vida profissional e pessoal do indivíduo, entre os domínios público e privado, o teletrabalho desperta um interesse

nas formas pelas quais a questão do gênero de cada indivíduo pode afetar a execução dos dois tipos de atividades: o trabalho doméstico e o trabalho remunerado (SMAHA, 2009).

Segundo indicador da OIT de 2022, as mulheres continuam sendo as principais provedoras de cuidados e muitas não participam da força de trabalho em decorrência de suas responsabilidades familiares, pois não conseguem conciliar o fato de ter que ir ao local de trabalho e cuidar de seus filhos e familiares mais velhos. (OIT, 2022)

A mulher conquistou o mercado de trabalho ao longo dos anos, porém, iniciou de forma precária a relação laboral, desencadeando na desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Esta precarização laboral ainda pode ser vista na atualidade. As mulheres tentam conciliar suas vidas pessoais e o trabalho com a realização da cobrança pela sociedade de maternidade, profissão e casamento.

A contratação das mulheres sob o regime de teletrabalho acaba sendo uma preferência para as mulheres, tendo em vista que carecem de mobilidade e de flexibilidade de opções no mercado de trabalho. Outras variáveis indicam que existe uma importante relação entre o tempo gasto durante o teletrabalho e o nível de satisfação. Isso possui também uma dimensão de gênero, já que as mulheres trabalham mais vezes em tempo integral em domicílio (TREMBLAY, 2002).

Em contrapartida, a adoção do regime de trabalho para os homens se caracteriza por outro motivo. Para Hágata Crystie Smaha, os homens adotam o teletrabalho por outras razões e não raras das vezes citam que o teletrabalho pode ser uma oportunidade de “ajudar” as esposas em casa (SMAHA, 2009)

Ainda sobre o cuidado doméstico e o teletrabalho como alternativa, para muitos o teletrabalho é o de que ele dá acesso ao trabalho para pessoas para as quais responsabilidades com crianças restringiriam a participação em trabalho convencional localizado, visto que para alguns, combinar trabalho em domicílio com o cuidado das crianças não é uma escolha, mas a única maneira de superar o alto custo e a pouca disponibilidade de serviços de cuidados (FREITAS, 2008).

Em que pese o teletrabalho ser uma opção benéfica às mulheres, diante da possibilidade de convívio intermitente com sua família, necessário que atente quanto à exploração e jornada dupla dessas trabalhadoras.

Essa característica atribuída às mulheres de cuidado do lar sujeitaria ao trabalho precário sob o regime de teletrabalho.

Estudos sobre o teletrabalho pontuam a precarização do teletrabalho de acordo com os seguintes elementos: gestão articulada entre trabalho e família, que deve compatibilizar metas da empresa e demandas familiares, situação mais penosa para os que possuem filhos pequenos que exigem maior atenção e tendência ao isolamento profissional (ROSENFELD, ALVES, 2011).

Essa desconexão laboral é essencial à saúde da trabalhadora, tanto física quanto mental e deve ser buscada diariamente. Laborando em situação diferenciada, muito provavelmente não terá toda a segurança ergonômica e ambiente adequado que possuía ao exercer a atividade presencial.

Não existe no direito brasileiro a alusão literal ao “direito a desconexão”, No entanto, por uma interpretação sistemática, encontra amparo constitucional no artigo 7º, o qual prevê alguns períodos de não trabalho.

De acordo com Goldschmidt e Graminho (2020, p. 142): "Entende-se que o direito à desconexão é um direito fundamental, que tem por escopo garantir a efetividade de outros direitos fundamentais (direito à saúde, ao lazer, à vida privada, entre outros). Isto é, possui duplo caráter, pois além de um direito, é também uma garantia fundamental que visa salvaguardar os direitos já mencionados."

Apesar de o Brasil não possuir norma que trate especificamente sobre o direito à desconexão laboral, a Constituição estabelece um rol de direitos que garante a proteção dos trabalhadores e às relações de trabalho, ressaltando que “as normas jurídicas que o compõem são voltadas à proteção da parte mais fraca da relação de trabalho, que é justamente a pessoa do trabalhador” (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 78).

Assim, em que pese o direito à desconexão não esteja expressamente previsto na Constituição Federal, entende-se que possui fundamentalidade material, tratando-se, por conseguinte, de um direito fundamental implícito do trabalhador que tem como objetivo o fortalecimento dos demais direitos fundamentais relativos às

relações trabalhistas, especialmente, o direito ao lazer, à privacidade, à saúde, e também o princípio da dignidade da pessoa humana (GOLDSCHMIDT, GRAMINO. 2020, P. 107-108).

A CLT, em diversos artigos também tratou questões de pausas, intervalos e férias, que se tratam de períodos onde não há o labor.

Para Jorge Luiz Souto Maior “a pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar (SOUTO MAIOR, 2003, p. 296).

O equilíbrio entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho é ponto central para a análise de uma vida saudável. Exigências para um bom desempenho de trabalho por parte da mulher continuará existindo, tudo dentro do espectro capitalista, no entanto, cabe a reflexão de João Leal Amado (AMADO, 2018, p. 263):

Diríamos, pelo exposto, que o período de descanso equivale, deve equivaler, a um período de *do not disturb* patronal! Um período, pois, em que o trabalhador deve ser deixado em paz pelo empregador, para descansar ou para se dedicar, livremente, a outras dimensões da sua vida. Não é sobre o trabalhador que recai o ônus de colocar o dístico *do not disturb!* na porta do seu quarto, assim exercendo um qualquer “direito à desconexão profissional” (ao jeito de um *buzz off!* dirigido ao empregador). Pelo contrário, a obrigação de não perturbar, de não incomodar, recai sobre a empresa. O trabalhador goza, assim, de um “direito à não conexão” (dir-se-ia: de um *right to be let alone*) por parte da empresa, de um *do not disturb!* resultante do contrato de trabalho e da norma laboral aplicável.

A desconexão laboral deverá ser considerada como um direito e uma garantia fundamental dos trabalhadores, em especial às mulheres, que exercem suas atividades sob o regime de teletrabalho, restando necessária a sua abrangência por meio de uma norma com eficácia imediata.

7 CONCLUSÃO

Ao longo dos últimos anos, as mulheres foram inseridas no mercado de trabalho, inicialmente de forma precária, sem qualificação, jornadas extenuantes, saindo de suas casas para iniciarem atividades laborais em decorrência da ausência de seus maridos que estavam em lutas durante as Guerras.

Em decorrência da necessidade imposta e, pelas lutas por identidade de salários, atualmente, a relação empregatícia é um pouco diverso, estando as mulheres com mais qualidade de paridade com os homens.

No entanto, ainda se constata grandes desigualdades, principalmente quando as mulheres ocupam atividades sob o regime de teletrabalho. As atividades domiciliares ainda são ocupadas, em sua grande maioria, pelas mulheres, o que, somado às atividades profissionais, acarretam na sobrecarga das trabalhadoras.

O direito à desconexão laboral, ainda que não presente na legislação infraconstitucional, é possível deduzir do plano geral da constituição, como um direito e uma garantia fundamental dos trabalhadores.

Desligar-se totalmente do trabalho é uma forma de garantir a integridade física e emocional das trabalhadoras e cumprir com os descansos necessários que garantem o bem-estar e asseguram a dignidade humana.

O presente artigo demonstra, portanto, a necessidade de regulamentação sobre o tema e a importância de uma busca de resultados a fim de que as mulheres, em especial, por terem a característica da dupla jornada, possam usufruir de uma qualidade de vida social e profissional ampla e igualitária.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. **Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, n. 52, p. 255-268, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 23 de agosto de 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.05.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 23 agosto de 2023

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 17 ed., Rio de Janeiro, Forense; São Paulo, Método, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na lei 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. **Revista eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 28-57, fev. 2019.

FREITAS, Silvia Rodrigues de. **Teletrabalho na administração pública federal**: uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI. 2008. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3522>. Acesso em 23 de agosto de 2023.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas**: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. São Paulo: LTr, 2009.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, segundo sexo e cor ou raça** – Brasil, 2021.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho**: o teletrabalho. São Paulo: LTr, 2011

KUHNER, Maria Helena. **O Desafio atual da mulher**, Rio de Janeiro: Editora Francisco Alves, 1977.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho**: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador. Belo Horizonte: RTM, 2018.

OIT: **Vantagens do Trabalho à Distância**. Disponível em: https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_243988/lang--en/index.htm. Acesso em: 25 de agosto de 2023.

OIT: **Diferenças de gênero no emprego são maiores do que se pensava, segundo relatório da OIT.** Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_870795/lang-pt/index.htm#:~:text=GENEBRA%20\(Not%C3%ADcias%20da%20OIT\)%20%E2%80%93,um%20novo%20informe%20da%20OIT](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_870795/lang-pt/index.htm#:~:text=GENEBRA%20(Not%C3%ADcias%20da%20OIT)%20%E2%80%93,um%20novo%20informe%20da%20OIT). Acesso em: 25 de agosto de 2023.

ROSENFELD, Cinara L. and ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho.** 2011, vol.54, n.1, pp.207-233. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>. Acesso em 20 de julho de 2016.

SANTOS, A. K. M. **O avanço do teletrabalho no Brasil.** Universidade Federal de Uberlândia, 2021. <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33348/4/Avan%C3%A7oTeletrabalhoBrasil.pdf>

SMAHA, Hágata Crystie. **Trabalho e família no contexto de teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes.** 2009. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8623>. Acesso em: 23 de agosto de 2023.

SOBRATT, Sociedade Brasileira de Teletrabalho. **Pesquisa Home Office 2022.** Disponível em: https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2023/01/Tabulacao_Pesquisa_Home_Office_DEZEMBRO_2022.pdf. Acesso em: 23 agosto de 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 23 agosto de 2023

TREMBLAY, Diane-Gabrielli. **Organização e satisfação no contexto do teletrabalho.** Revista de Administração de Empresas, v. 42, n. 3, p. 54-65, 2002.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego.** São Paulo: LTr, 2005.