

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO IV

RENATO DURO DIAS

PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

G326

Gênero, sexualidades e direito IV[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Renato Duro Dias, Patrícia Tuma Martins Bertolin – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-287-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Gênero. 3. Sexualidades e direito. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO IV

Apresentação

Entre os dias 26 e 28 de novembro de 2025, em São Paulo - SP, realizou-se o XXXII Congresso Nacional do CONPEDI. Como é tradição nos eventos organizados pelo CONPEDI, o Grupo de Trabalho Gênero, Sexualidades e Direito IV abarcou um conjunto significativo de pesquisas interdisciplinares alicerçadas em variadas correntes teóricas e epistemológicas. Pesquisadoras e pesquisadores de todo país discutiram temas que têm contribuído para resgatar os atravessamentos que as categorias gênero e sexualidades produzem no campo jurídico. Neste conjunto de investigações se fizeram presentes os seguintes trabalhos com suas/seus respectivas/os autoras/es:

TELETRABALHO E ENCARGOS FAMILIARES: A FEMINIZAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS NO BRASIL de Luciana Alves Dombkowitsch

PAUTAS DO MOVIMENTOS LGBTQIA+ NO BRASIL: DEFESA DE DIREITOS E BACKLASH INSTITUCIONAL PELA LÓGICA DA DISSOCIAÇÃO SEXUAL de Luiz Ismael Pereira

ENTRE A LEI E A AÇÃO ESTATAL: O PROCESSO DE CRIMINALIZAÇÃO DA HOMOFOBIA E SUAS INTERFACES COM AS POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL de Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann e Adriano Silva Cataldo da Fonseca

A FORMAÇÃO DO MOVIMENTO HOMOSSEXUAL BRASILEIRO E AS DEMANDAS DA POPULAÇÃO TRANS* POR DIREITOS CIVIS NO LAMPIÃO DA ESQUINA de William Queiroz Carneiro de Castro , Luiz Ismael Pereira

DISPUTAS MORAIS E RESISTÊNCIAS POLÍTICAS: A TRAJETÓRIA DO PROJETO ESCOLA SEM HOMOFOBIA NO CONTEXTO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE DIREITOS SEXUAIS de Adriano Silva Cataldo da Fonseca

QUANDO O DIREITO NÃO BASTA: DECOLONIALIDADE E RESISTÊNCIA NO ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA DE GÊNERO de Ana Luiza Morato

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E IGUALDADE DE GÊNERO: ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE CHAPECÓ/SC, SANTA CATARINA E O BRASIL À LUZ DO ODS 5 de Ana Paula Rauber e Andréa de Almeida Leite Marocco

RAÍZES PATRIARCAIS NA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E NO DIREITO: UMA PERSPECTIVA CRÍTICA À LUZ DA REVISÃO DE LITERATURA de Ana Paula Rauber e Andréa de Almeida Leite Marocco

TODOS OS DIAS QUANDO ACORDO, NÃO TENHO MAIS O TEMPO QUE PASSOU: CUIDADO, SEGURIDADE SOCIAL E O TEMPO PERDIDO DAS MULHERES. De Gina Vidal Marcilio Pompeu , Ana Gabriela Ferreira Falcão e Kalyl Lamarck Silvério Pereira

QUANDO O` CORPO VIRA HERESIA: SEXUALIDADE, REPRODUÇÃO E A PERSEGUIÇÃO ÀS BRUXAS. de Aline Rodrigues Maroneze , Frederico Borges Marques e Joice Graciele Nielsson

INTERSECCIONALIDADE DE GÊNERO E RAÇA NOS DEBATES EM SEGURANÇA PÚBLICA NO BRASIL de Joice Graciele Nielsson e Fernanda da Silva Lima

O FEMINICÍDIO POR “MENOSPREZO OU DISCRIMINAÇÃO À CONDIÇÃO DE MULHER”: AS CONTRIBUIÇÕES DA SOCIOLOGIA DAS EMOÇÕES PARA UMA ADEQUADA CARACTERIZAÇÃO de Caroline Sátiro de Holanda

DO RECONHECIMENTO AO RESPEITO: A OPINIÃO CONSULTIVA Nº 24 E A PROTEÇÃO DE PESSOAS LGBTQIA+ NO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS de Beatriz Scandolera e Patricia Cristina Vasques De Souza Gorisch

CUIDADO E POBREZA: UMA ANÁLISE DA REALIDADE DE MULHERES CHEFES DE FAMÍLIA NO BRASIL A PARTIR DA PESQUISA DO IPEA(2022) de Fernanda Martins Prati Maschio , Renato Duro Dias e Amanda Netto Brum

ENTRE AS NARRATIVAS DE JAQUELINE E JOÃO: UMA PERSPECTIVA EMANCIPATÓRIA DA EFETIVAÇÃO DE DIREITOS PARA OS SUJEITOS TRANS de Amanda Netto Brum e Renato Duro Dias

IGUALDADE DE GÊNERO NO PODER JUDICIÁRIO GAÚCHO: ANÁLISE DA NOMEAÇÃO DE DESEMBARGADORAS PROMOVIDAS PELO QUINTO CONSTITUCIONAL AO TJRS de Josiane Petry Faria , Carina Ruas Balestreri e Milena Haubert dos Santos

DIREITO PENAL COMO DISPOSITIVO DE GÊNERO: PODER, SELETIVIDADE E A ILUSÃO DA PROTEÇÃO GARANTISTA de Carina Ruas Balestreri , Josiane Petry Faria e Rogerth Junyor Lasta

MEMÓRIA E VOZ DAS JUÍZAS NEGRAS NO PODER JUDICIÁRIO GAÚCHO de Rosangela Alves dos Santos , Luana Breyer e Larissa Simon de Souza Filho

QUAIS CORPOS IMPORTAM NO ESPORTE? ENTRE A INCLUSÃO E OS LIMITES REGULATÓRIOS SOBRE IDENTIDADE DE GÊNERO de Fernanda Do Nascimento Grangeão , Maria Beatriz Franca Diniz e Romeu Tavares Bandeira

GÊNERO E SEXUALIDADE: A PROCEDÊNCIA DA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL Nº 467 PARA EDUCAÇÃO E DIREITOS HUMANOS NO BRASIL de Maria Beatriz Franca Diniz , Jailton Macena De Araújo

Esperamos que estas potentes investigações possam contribuir com o importante debate destas temáticas na área do direito.

Fica o convite à leitura.

Prof. Dr. Renato Duro Dias

Universidade Federal do Rio Grande - FURG

Profa. Dra. Patrícia Tuma Martins Bertolin

Universidade Presbiteriana Mackenzie

TELETRABALHO E ENCARGOS FAMILIARES: A FEMINIZAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS NO BRASIL

TELEWORK AND FAMILY RESPONSIBILITIES: THE FEMINIZATION OF LABOR PRECARIZATION IN BRAZIL

Luciana Alves Dombkowsch

Resumo

O artigo analisa o teletrabalho no Brasil sob a ótica de gênero, evidenciando como essa modalidade, longe de significar avanço emancipatório, intensificou a precarização laboral feminina. A partir da pandemia da Covid-19, milhões de pessoas passaram ao regime remoto, sendo a maioria mulheres, que já acumulavam encargos familiares e tarefas domésticas. Essa sobreposição resultou em adoecimento físico e mental, bem como em limitações à progressão profissional. A análise adota perspectiva interseccional, articulando gênero, classe e raça, e revela que o teletrabalho beneficiou, sobretudo, mulheres brancas e de maior escolaridade, enquanto mulheres negras permaneceram em atividades presenciais precárias e de risco. A legislação nacional, marcada pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) e apenas parcialmente atualizada pela Lei 14.442/2022, mostrou-se insuficiente para assegurar proteção adequada. Além disso, a ausência de ratificação das Convenções nº 156 e nº 177 da OIT evidencia a omissão estatal diante da centralidade do cuidado e da necessidade de igualdade de oportunidades. Conclui-se que a chamada “feminização da precarização” decorre da histórica divisão sexual do trabalho, reforçada pela falta de políticas públicas que redistribuam responsabilidades. O teletrabalho, assim, reafirma desigualdades estruturais, demandando um Direito do Trabalho comprometido com equidade substantiva e justiça social.

Palavras-chave: Teletrabalho, Encargos familiares, Feminização, Pobreza, Precariedade

Abstract/Resumen/Résumé

This article examines telework in Brazil from a gender perspective, showing how this modality, far from representing emancipatory progress, has intensified women's labor precarization. During the Covid-19 pandemic, millions of workers shifted to remote work, most of them women, who were already burdened with household and family care responsibilities. This overlapping of tasks resulted in physical and mental exhaustion, as well as barriers to professional advancement. The analysis adopts an intersectional approach, articulating gender, class, and race, and reveals that telework primarily benefited white, higher-educated women, while Black women remained concentrated in precarious, risky, in-person jobs. Brazilian labor legislation, shaped by the 2017 labor reform (Law 13.467/2017) and only partially updated by Law 14.442/2022, proved insufficient to provide adequate protection. Furthermore, the country's failure to ratify ILO Conventions no. 156 and no. 177

highlights the state's omission in addressing care as a structural element of labor equality. The so-called "feminization of precarization" stems from the historical sexual division of labor, reinforced by the lack of public policies to redistribute responsibilities. Thus, telework has reaffirmed structural inequalities, underscoring the urgency of a labor law committed to substantive equality and social justice.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Telework, Family responsibilities, Feminization, Poverty, Precarization

1. Introdução: O paradoxo do avanço tecnológico e o retrocesso humanitário

É curioso saber que nada disso jamais voltará à voga.
É curioso ter consciência dessa irreversibilidade da evolução
tecnológica. Sim, é curioso, porque, em contraste,
o desenvolvimento humanitário nem de longe
se sustenta com a mesma facilidade e firmeza.
(...) Nada oferece resistência à dádiva dos circuitos
Integrados, nem oferecerá à produção em massa
de processadores quânticos, mas a empatia, a sensibilidade,
a solidariedade, a benevolência, o amor e tudo o mais que
nos eleve acima da barbárie são coisas que estão
sempre em apuros, desgastando-se numa
luta eterna contra a má-fé e o espírito de porco.
(FALEIRO, 2022, p.45-46)

A citação de José Falero, escritor gaúcho que transita entre o realismo social e a crítica estrutural das desigualdades, serve como provocação inicial à análise proposta neste artigo. Se, por um lado, os avanços tecnológicos caminham com velocidade, firmeza e naturalidade, por outro, os direitos humanos e sociais, especialmente os trabalhistas e das minorias políticas, enfrentam resistências constantes, ameaças de retrocesso e fragilidade normativa. O teletrabalho, intensificado durante a pandemia da Covid-19, representa um desses paradoxos: anunciado como avanço, acabou por ampliar desigualdades e agravar precariedades, sobretudo quando analisado sob as lentes de gênero.

Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) revelam que em 2021 cerca de 20,4 milhões de pessoas passaram a trabalhar remotamente durante o auge da pandemia, sendo que, desse total, mais de 58% eram mulheres. Ainda que esse dado, à primeira vista, possa sugerir um maior acesso ao mercado formal de trabalho, ele carrega consigo o peso da desigualdade estrutural de gênero. A prevalência feminina no teletrabalho, combinada à tradicional responsabilização pelas tarefas domésticas e pelos cuidados familiares, gerou um duplo fardo que resultou em adoecimento físico e psíquico para milhares de trabalhadoras.

Este artigo propõe-se a analisar como o teletrabalho, longe de configurar um mecanismo de flexibilização emancipatória, operou, no Brasil, como catalisador da precarização laboral feminina. Para tanto, parte-se de uma abordagem interseccional, articulando os marcadores de gênero, classe e raça, ao mesmo tempo em que se observa a ausência de proteção jurídica adequada.

A não ratificação de importantes convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (como as Convenções 156 e 177), a fragilidade normativa da legislação interna até a promulgação da Lei nº 14.442/2022, e a histórica desconsideração dos encargos familiares como critério de política pública de proteção social, são elementos centrais à análise.

Ao final, espera-se contribuir para o debate sobre a feminização da precariedade das relações de trabalho no Brasil, fenômeno este que se caracteriza pelo aprofundamento da pobreza e da precarização das condições de trabalho das mulheres. As atribuições do trabalho de cuidado às mulheres como sendo algo nato a sua condição feminina, levou as mulheres a se submeterem a trabalhos mais precários para que pudessem ficar em casa, conciliando trabalho produtivo com trabalho reprodutivo. Busca-se assim, demonstrar, que as lentes de gênero são indispensáveis para a construção de um Direito do Trabalho comprometido com a equidade substantiva e consequentemente para garantia de efetivação dos direitos humanos das mulheres.

2. Regulação normativa e os limites da proteção no teletrabalho

Para a doutrina trabalhista, o teletrabalho é oriundo de “[...] uma nova forma de organização do trabalho, surgida a partir da quarta revolução industrial ou sociedade da informação, [...]” (Martins, 2022, p.220), definindo-o como todo o trabalho realizado fora do centro de produção do empregador, ou seja, como aquele que ocorre com “[...] o deslocamento do posto de trabalho para o domicílio do trabalhador ou qualquer outro lugar de sua escolha, com preponderância da atividade intelectual sobre a manual e fiscalização das atividades com o uso de recursos tecnológicos.” (Martins, 2022, p.220)

Importante ainda, compreender o que significa essa quarta Revolução Industrial, também chamada de Indústria 4.0, portanto, segundo Martins (2022), ela está

[...] caracterizada pelas inovações que emergem das tecnologias de comunicação e informação, capitaneadas pela Internet, da impressora 3D, da robótica e tantos outros avanços, permeada por novas formas de contratação e de prestação de trabalho por meio das plataformas digitais, além da intensificação do trabalho em domicílio com o uso dessas mesmas tecnologias de comunicação e informação. Vale dizer, a quarta Revolução Industrial intensificou uma nova forma de organização do trabalho, em que o trabalhador não precisa se deslocar até a sede do empregador, mas este último continua ostentando o poder diretivo que decorre de sua própria condição. (Martins, 2022, p.220)

No entanto, embora a legislação trabalhista brasileira, já viesse, desde 2011, reconhecendo a ausência de distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado

no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estivessem caracterizados os pressupostos da relação de emprego¹, a matéria carecia de maior regulamentação. Por fim, a tão almejada normatização veio com a malfadada reforma trabalhista, introduzida pela Lei 13.467/2017, a qual aprofundou a desproteção desses trabalhadores e trabalhadoras.

A Lei 13.467/2017, introduziu à CLT, o Capítulo II-A, especificamente para tratar o Teletrabalho. A redação dada ao artigo 75-B², definiu o que a lei passou a considerar como teletrabalho, ou seja, aquele onde a prestação de serviços se dá preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Ainda, em razão da reforma trabalhista, foi introduzido o inciso III ao artigo 62³ da CLT, para excluir os trabalhadores em teletrabalho do regime de controle de jornada.

¹ 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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

² Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

³ Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Assim, até a entrada em vigor da Lei 14.442/2022 que alterou o artigo 75-B⁴ e o inciso III do artigo 62⁵, ambos da CLT, período este que compreendeu integralmente a pandemia de covid-19, os trabalhadores e trabalhadoras tiveram que trabalhar por longas e exaustivas jornadas, sem que as horas extras laboradas fossem remuneradas. Somente em dois de setembro de 2022, quando da entrada em vigor a lei 14.442/2022, é que se regulamentou o controle de jorna no teletrabalho, tendo, no entanto, sido mantida a exceção para o trabalho realizado na modalidade de trabalho por produção ou tarefa (§2º).

Importante destacar que, sendo este trabalho realizado majoritariamente por mulheres, estas tiveram a precarização intensificada em suas relações laborais, em especial, quando encarregadas pelos cuidados familiares. Neste sentido, a inobservância das normas internacionais, corroboram para a conclusão acerca da feminização da precarização das relações laborais na modalidade teletrabalho, trabalho em domicílio, home-office, trabalho remoto, trabalho à distância, não importante qual denominação se dê a essa condição precarizante de trabalho e de vida.

⁴ Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

⁵ Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

Assim, o Estado brasileiro falha ao não ratificar Convenções internacionais fundamentais à proteção do trabalho não presencial. A Convenção nº 177, relativa ao trabalho em domicílio, apesar de sua relevância para a regulação do trabalho realizado fora das dependências do empregador, permanece sem ratificação, mesmo após décadas de sua adoção internacional. Aprovada em 1996, a Convenção 177 da Organização Internacional do Trabalho, define trabalho em casa, ou trabalho em domicílio, como sendo:

Para efeitos da presente Convenção:

- (a) o termo *trabalho em casa* significa trabalho realizado por uma pessoa, a ser designada como trabalhador em casa,
 - (i) no seu domicílio ou em outras instalações da sua escolha, que não sejam o local de trabalho do empregador;
 - (ii) mediante remuneração;
 - (iii) que resulte num produto ou serviço conforme especificado pelo empregador, independentemente de quem fornece o equipamento, os materiais ou outros insumos utilizados, a menos que essa pessoa tenha o grau de autonomia e de independência econômica necessário para ser considerada um trabalhador independente segundo as leis, regulamentos ou decisões judiciais nacionais; (ILO, 1996)

Não tendo ratificado a Convenção 177 da OIT, de 1996, o Brasil ficou 15 anos sem regulamentação para a matéria, deixando seus trabalhadores desprotegidos e sem as garantias mínimas de proteção relativas a uma política nacional sobre o trabalho em domicílio nos termos do artigo 4º da referida norma, o qual regrando o trabalho em domicílio, hoje também referido como trabalho remoto, estabelecendo em seu artigo 4º os regramentos para que se garanta o tratamento igualitários entre os empregados que prestam serviços na sede da empregadora, quanto aos que trabalhem remotamente, por meios telemáticos ou não.

- 1. A política nacional sobre trabalho a domicílio promoverá, na medida do possível, a igualdade de tratamento entre os trabalhadores a domicílio e os demais assalariados, levando em conta as características específicas do trabalho a domicílio e, quando for o caso, as condições aplicáveis ao mesmo trabalho ou a um tipo similar de trabalho realizado em uma empresa.
- 2. A igualdade de tratamento será promovida, em particular, em relação a:
 - (a) o direito dos trabalhadores no domicílio de criarem ou aderirem a organizações da sua escolha e de participarem nas atividades dessas organizações;
 - (b) proteção contra a discriminação no emprego e na ocupação;
 - (c) proteção no domínio da segurança e saúde no trabalho;
 - (d) remuneração;
 - (e) proteção legal da segurança social;
 - (f) acesso à formação;
 - (g) idade mínima para admissão ao emprego ou trabalho; e
 - (h) proteção à maternidade. (ILO, 1996)

Da mesma forma acontece com a Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata dos trabalhadores com responsabilidades familiares, convenção esta que reconhece que encargos familiares não devem constituir motivo de discriminação no emprego e

que os Estados devem adotar políticas voltadas à compatibilização entre trabalho e cuidado, que da mesma forma permanece sem ratificação. Esta Convenção se ocupa em garantir Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos.

No que se refere a encargos e responsabilidades familiares, a Convenção 156 da OIT entendendo como sendo aquele trabalho de cuidado tanto de filhos quanto de outros membros de sua família direta, que tenha necessidade manifesta de seus cuidados ou de seu amparo e, a necessidade de proteção se dá em razão de que estas tarefas de cuidado limitam, especialmente às mulheres, “[...] as suas possibilidades de se prepararem para a atividade econômica, de ascenderem a ela, de nela participarem ou progredirem.” (OIT, 1981)

Repetindo, a Convenção 156 da OIT, trata da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, ou seja, daqueles e daquelas que são responsáveis pelo cuidado de pessoas, adultas ou crianças, que não têm condições de cuidarem de si mesmas e que, portanto, dependem do apoio e da ajuda de outra pessoa para viver.

No entanto, o Brasil ao editar a Lei 13.467/2017, legalizou o tratamento desigual para iguais, possibilitando o aprofundamento da precarização das relações de trabalho. Ademais, levando em consideração que quase 60% do trabalho remoto no Brasil é realizado por mulheres, é possível afirmar haver a configuração do fenômeno da feminização da precarização do trabalho, já que, nestes termos, são as mulheres que suportaram a maior parte desse tipo de relação de trabalho, agravada pela sobrecarga do trabalho de cuidado invisível e gratuito.

A ausência de adesão às Convenções 156 e 177 da OIT não é meramente simbólica: ela expressa a resistência estrutural do Estado brasileiro em reconhecer o cuidado como elemento central da justiça social e da igualdade no trabalho. Ao invisibilizar os encargos familiares e ao desresponsabilizar o poder público pela sua redistribuição, a legislação nacional contribui para a reprodução de desigualdades de gênero e para a intensificação da precarização sob novas roupagens, como a de teletrabalho.

Em suma, o marco regulatório brasileiro tem se mostrado insuficiente para enfrentar os desafios trazidos pelo teletrabalho. A lacuna normativa, agrava as condições das mulheres trabalhadoras, especialmente aquelas responsáveis pelo cuidado de filhos, idosos ou pessoas com deficiência. A ausência de mecanismos de controle e de proteção, somada à sobrecarga familiar,

resultou em um cenário no qual a precarização se reveste de modernidade, mas mantém – e aprofunda – as desigualdades de sempre.

Em diversas situações, durante a pandemia e ainda hoje, a Organização Internacional do Trabalho demonstrou a preocupação com a baixa proteção aos trabalhadores remotos, incluindo aí os trabalhos denominados de home-office, trabalho em domicílio e teletrabalho. A preocupação da OIT, especificamente com relação ao Brasil, se deve ao fato de o governo brasileiro ter deixado de ratificar a Convenção 156, dos Trabalhadores com Encargos de Família e a Convenção 177, sobre o Trabalho em Domicílio, como já referido.

3. A ascensão do teletrabalho e seu perfil de classe, raça e gênero

O teletrabalho, embora anterior à pandemia da Covid-19, consolidou-se como fenômeno central das transformações laborais contemporâneas a partir da crise sanitária global. Sua adoção emergencial foi apresentada, muitas vezes, como estratégia de proteção à saúde e de continuidade econômica, reforçando uma narrativa de modernização e adaptação às exigências do mundo digital. No entanto, essa transformação revelou um traço seletivo, estruturado por marcadores sociais que delimitam quem pôde se beneficiar de sua implementação e sob quais condições.

Em janeiro de 2023, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) lançou resultado de uma pesquisa acerca das Condicionantes do Teletrabalho Potencial no Brasil. Segundo a pesquisa, o teletrabalho, que se intensificou durante a pandemia de Covid-19, é realizado por um perfil específico de pessoas, sendo a maioria, mulheres, brancas, com curso superior e com emprego formal. A pesquisa, analisada sob uma perspectiva interseccional, revela que a classe social e a raça foram um diferencial determinante para garantia da segurança durante a grave crise sanitária mundial.

Pode-se, contudo, afirmar que, a maior parte dos trabalhadores em teletrabalho era composta por pessoas brancas, com curso superior completo, idade entre 20 e 49 anos e residentes na região Sudeste do país. Tal perfil evidencia que o acesso ao teletrabalho não se deu de forma universal, mas esteve condicionado a privilégios de classe, raça e localização geográfica. É preciso pensar esta dinâmica, desde uma perspectiva interseccional, já que as estruturas que organizam essa forma de trabalho “[...] revelam como raça, gênero, sexualidade, idade, capacidade, cidadania etc. se relacionam de maneiras complexas e emaranhadas para produzir desigualdade econômica.” (COLLINS; BILGE; 2021, p.35)

Analisando a questão sob uma perspectiva crítica de gênero, se constata que as normas de gênero que reservam às mulheres a preponderância do trabalho de cuidado como resultado de um destino natural/biológico, colocam essas sujeitas no lugar majoritário do teletrabalho, já que na ampla maioria dos lares assume exclusivamente as tarefas relativas aos encargos familiares de cuidado. Assim, analisando o teletrabalho sob uma perspectiva descolonial e interseccional, tem-se que esta modalidade de trabalho, mesmo tendo beneficiado mulheres brancas e de classe média e alta no que se refere a possibilidade de maior proteção durante a pandemia de COVID-19, restou por evidenciar que a desproporcional distribuição do trabalho de cuidado, colocou as mulheres confinadas ao lar, para cuidar, especialmente de crianças e idosos, já que, naquele momento em especial, escolas e asilos haviam sido fechados em razão da necessidade irrestrita de isolamento.

Dentro desse recorte, o dado mais expressivo é o de que mais de 58% dos trabalhadores em home office eram mulheres. Em um primeiro olhar, esse percentual poderia ser interpretado como sinal de maior inserção feminina em ocupações compatíveis com o trabalho remoto. Contudo, essa leitura desconsidera as especificidades da experiência feminina, marcada pela sobreposição de funções e pela responsabilização quase exclusiva pelas tarefas de cuidado no espaço doméstico. Assim, o que poderia configurar uma condição protetiva – estar em casa durante uma pandemia – transformou-se em vetor de intensificação do trabalho não remunerado e da invisibilidade do trabalho de cuidado.

Não se pode, entretanto, em hipótese alguma, deixar de considerar a interseccionalidade entre gênero, raça e classe, uma vez que, embora as mulheres estejam desproporcionalmente representadas no teletrabalho, são as mulheres brancas, de maior escolaridade, que se encontram nesse recorte. As mulheres negras, por sua vez, continuaram a compor, majoritariamente, o grupo de trabalhadoras em atividades presenciais, precárias e de risco, como as funções de limpeza, serviços gerais e cuidados em domicílio. Ou seja, o teletrabalho foi, também, uma ferramenta de reprodução das desigualdades estruturais, funcionando como um “privilégio” seletivo, ainda assim marcado pela precarização.

Ao invés de um avanço democratizador do mundo do trabalho, o teletrabalho reafirmou as desigualdades existentes, cristalizando-as em novas formas. Para as mulheres que puderam permanecer em casa, a suposta flexibilização veio acompanhada de jornadas ampliadas, controle informal e sobrecarga emocional. Para aquelas que não tiveram acesso a essa modalidade,

permaneceu o risco sanitário e a ausência de qualquer proteção efetiva. Em ambos os casos, a precarização mostrou seu rosto feminino.

3. Encargos familiares e a sobrecarga invisível das mulheres

A histórica divisão sexual do trabalho impôs às mulheres o papel de cuidadoras principais no interior dos lares, tornando o cuidado uma obrigação uma condição naturalizada, invisível e não remunerada. Mesmo com o ingresso maciço das mulheres no mercado de trabalho formal nas últimas décadas, essa lógica patriarcal não foi substancialmente alterada: ao trabalho produtivo somou-se, de forma cumulativa, à manutenção do trabalho reprodutivo, sem que houvesse redistribuição equitativa de responsabilidades no âmbito doméstico.

Chamada de *cuidado*, *trabalho afetivo* ou *subjetivação*, essa atividade forma os sujeitos humanos do capitalismo, sustentando-os como seres naturais corporificados e, ao mesmo tempo, constituindo-os como seres sociais, formando o *habitus* e o *éthos* cultural em que esses seres se movem. O trabalho de dar à luz e socializar os jovens é crucial nesse processo, assim como cuidar dos idosos, manter lares e membros da família, construir comunidades e sustentar os significados compartilhados, disposições afetivas e horizontes de valor que dão alicerce à cooperação social. (Fraser, 2023, p.48)

Durante a pandemia de Covid-19, essa sobrecarga tornou-se ainda mais evidente. Com escolas e creches fechadas, familiares doentes a exigir atenção constante e a precarização dos serviços públicos de cuidado, as mulheres foram levadas a desempenhar múltiplas jornadas, muitas vezes simultaneamente. A rotina do teletrabalho passou a coexistir com a supervisão dos filhos nas atividades escolares, com o preparo das refeições, com os cuidados com a casa e com familiares vulneráveis, tudo isso dentro de um mesmo espaço físico e temporal. O lar, outrora refúgio, transformou-se em epicentro da exaustão.

Durante a pandemia da COVID-19, uma das principais medidas adotadas pela maioria dos governantes, em consonância com a recomendação da Organização Mundial da Saúde, foi o isolamento social, ou seja, a restrição à circulação como forma de conter a propagação do vírus, extremamente contagioso. A orientação ‘fique em casa’, no entanto, acabou por reeditar para algumas famílias a dinâmica pré-capitalista em que trabalho e vida em geral não estavam separados no tempo e no espaço, mas lhe deu contornos atuais, dentre os quais as tecnologias de informação e comunicação (TICs) têm papel fundamental. (Dorna, 2021, p.7)

Pesquisas realizadas durante o período pandêmico evidenciaram que as mulheres dedicaram em média o dobro do tempo que os homens às tarefas domésticas e ao cuidado de terceiros. A naturalização dessa desigualdade operou como um silencioso mecanismo de opressão: por estar “em casa”, a mulher era presumida disponível para todas as funções, inclusive o cuidado

alheio. Ao mesmo tempo, seu desempenho profissional era cobrado com a mesma intensidade, senão mais, dadas as expectativas de produtividade remota e a falta de regulamentação clara sobre jornadas e intervalos no regime de teletrabalho.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios COVID-19 (IBGE, 2020) registrou, durante o mês de maio de 2020, 8,7 milhões de trabalhadores exercendo, ainda que parcialmente, trabalho remoto, o equivalente a 13,3% das pessoas ocupadas no país. Deste total, o Sudeste correspondeu a 59%, sendo a região com a maior quantidade de trabalhadores atuando de forma remota; 72,8% possuíam Ensino Superior completo; 63,7% eram brancos e 34,3% eram pardos ou pretos; os homens correspondiam a 46,4% do total, enquanto as mulheres, a 53,6%. (Dorna, 2021, p.7)

O resultado dessa sobreposição foi alarmante. Estudos como o da ONG Think Olga (2023) apontaram um aumento significativo nos casos de adoecimento físico e mental entre as mulheres trabalhadoras, com destaque para quadros de ansiedade, depressão, distúrbios do sono e exaustão crônica. As consequências, porém, não se limitaram ao campo da saúde. A precarização da experiência laboral também se manifestou em desistências de empregos, redução de carga horária e perda de oportunidades de ascensão profissional. Em suma, o trabalho remoto, quando sobreposto aos encargos familiares sem suporte institucional ou divisão justa de responsabilidades, produziu uma forma insidiosa de exclusão.

Inúmeros estudos já identificaram que desvantagens sociais associadas ao gênero feminino, como a maior exposição à violência doméstica e sexual, oportunidades educacionais e de emprego limitadas e mais responsabilidades de cuidado, podem contribuir para o aumento do risco de transtornos mentais entre as mulheres. A própria OMS reconhece a influência das disparidades de gênero na saúde mental. (Think Olga, 2023)

É nesse ponto que se torna evidente a necessidade de uma abordagem jurídica e política que reconheça os encargos familiares como elemento estruturante das desigualdades de gênero no trabalho. Ignorar esse fator equivale a perpetuar um modelo laboral masculino, que pressupõe trabalhadores livres de obrigações familiares e disponíveis integralmente ao empregador. Somente com o reconhecimento jurídico da centralidade do cuidado e com políticas públicas voltadas à sua redistribuição será possível enfrentar de forma eficaz a feminização da precarização.

A Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabelece as diretrizes para Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares. O artigo primeiro da convenção 156 destaca a necessidade de atenção ao fato de que os trabalhadores, de ambos os sexos, com responsabilidades

para com os filhos e/ou outros familiares, acabam por ter limitadas as suas possibilidades de se prepararem para a atividade econômica, de acederem a ela, de nela participarem ou progredirem.

No presente artigo, o que se pretende demonstrar é que, estando as responsabilidades parentais desproporcionalmente distribuídas, e, estando o ônus de tais tarefas destinado majoritariamente às mulheres, há de se reconhecer que o teletrabalho precariza a vida das mulheres trabalhadoras e por tal razão, vem se falar acerca da feminização da precarização do trabalho. O conflito que se pretende evitar, entre o trabalho de cuidado e a liberdade de exercer atividade econômica não deixou de ser vivenciado pelas mulheres e, desde o início estabeleceu-se que o teletrabalho destinar-se-ia preferencialmente às mulheres para que pudessem exercer o trabalho de cuidado.

5. Feminização da precarização do trabalho: um fenômeno estrutural

A expressão “Feminização” utilizada no presente artigo, advém de um antigo conceito, cunhado no final da década de 1970, pela estadunidense Diana Pearce, no qual a autora estabelece as bases do que seria a feminização da pobreza, conceito este que “[...] indica, por um lado, a existência do aumento da pobreza em um grupo da sociedade e, por outro, o aumento das desigualdades entre homens e mulheres.” (Ipea, 2005)

A precarização das relações laborais, embora atinja amplos segmentos da classe trabalhadora, apresenta contornos especialmente agudos quando observada sob a lente de gênero. Não se trata de uma precarização difusa, acidental ou neutra, mas de um processo estruturado e sustentado por desigualdades históricas que atravessam o mundo do trabalho e o organizam segundo uma lógica profundamente excludente. A chamada “feminização da precarização” não é, portanto, um efeito colateral do avanço tecnológico ou da reestruturação produtiva: é um resultado direto da interseção entre o patriarcado, o capitalismo e o racismo estrutural.

A centralidade do trabalho de cuidado na experiência feminina – historicamente desvalorizado, invisibilizado e não remunerado – impõe limites concretos à trajetória laboral das mulheres, o que não poderia ser diferente, já que realizam 75% do trabalho de cuidado não remunerado no mundo, segundo dados da Oxfam.

Esses encargos, muitas vezes naturalizados como atributos femininos, operam como barreiras à plena inserção, progressão e permanência das mulheres no mercado de trabalho. No contexto do teletrabalho, essas desigualdades não apenas se mantêm, como se intensificam,

sobretudo pela ausência de políticas públicas de redistribuição do cuidado e pela falta de reconhecimento jurídico do impacto dessas responsabilidades sobre a jornada laboral.

A desproteção jurídica vivida por trabalhadoras remotas – marcada pela ausência de controle de jornada, pela informalidade de muitos contratos, pela impossibilidade de desconexão e pela escassa fiscalização – é atravessada por esse cenário estrutural. Mulheres, especialmente aquelas responsáveis por filhos pequenos ou familiares dependentes, são constantemente forçadas a reorganizar suas rotinas de forma a compatibilizar o trabalho produtivo com as exigências do lar, muitas vezes em detrimento de sua saúde, rendimento ou estabilidade no emprego. Isso cria um ciclo perverso de exclusão, adoecimento e desvalorização.

Além disso, a invisibilização institucional das desigualdades de gênero no teletrabalho reforça um ideal de trabalhador desprovido de vínculos afetivos, familiares e comunitários, um modelo masculino, branco e burguês que nunca correspondeu à realidade da maioria das mulheres brasileiras, especialmente das mulheres negras e periféricas. A lógica meritocrática do home office – com metas individualizadas, avaliação de produtividade e ausência de limites objetivos – acentua essa disparidade, premiando quem pode se dedicar integralmente ao trabalho e penalizando quem divide sua atenção com o cuidado.

É necessário, portanto, reconhecer que a precarização do trabalho feminino no teletrabalho não decorre de uma falha pontual da legislação ou de um efeito inesperado gerado pela pandemia. Ela expressa a reprodução cotidiana de uma ordem social que reserva às mulheres o papel de suporte invisível da economia, sem lhes garantir as condições materiais, institucionais e simbólicas para exercer plenamente seus direitos laborais. Sem romper com essa lógica, a modernização do trabalho será apenas uma atualização das desigualdades históricas – com novas tecnologias, mas com as mesmas injustiças.

6. Conclusão: entre circuitos integrados e direitos desintegrados

A análise do teletrabalho sob a ótica de gênero revela que, por trás do discurso de inovação e flexibilidade, esconde-se um processo profundo de precarização das relações laborais, especialmente no que tange às mulheres. A pandemia de Covid-19 apenas acelerou e intensificou tendências que já estavam em curso, expondo de forma aguda a fragilidade das estruturas normativas, a negligência estatal diante das demandas do cuidado e a persistência de uma divisão sexual do trabalho que sobrecarrega e adocece as mulheres.

Os dados apresentados demonstram que o teletrabalho não foi vivenciado de forma homogênea. Pelo contrário, revelou-se como um mecanismo de segmentação social: enquanto uma parcela da população, majoritariamente branca e de maior escolaridade, pode exercer suas funções remotamente, outra permaneceu exposta ao risco sanitário e à informalidade. Dentro desse recorte, as mulheres – mesmo aquelas inseridas no teletrabalho – assumiram de forma desproporcional os encargos familiares, arcando com jornadas extenuantes e com os custos físicos, emocionais e profissionais desse acúmulo.

A ausência de ratificação de convenções internacionais fundamentais, como a Convenção nº 156 e a nº 177 da OIT, bem como a lentidão na atualização legislativa interna, evidenciam a omissão do Estado brasileiro em reconhecer e enfrentar as desigualdades estruturais de gênero no mundo do trabalho. O modelo jurídico-laboral brasileiro ainda opera com base em um paradigma masculino, que desconsidera os encargos familiares como elementos relevantes para a proteção trabalhista, contribuindo para a perpetuação de um sistema produtivo que depende do cuidado, mas se recusa a assumi-lo como responsabilidade coletiva.

Diante desse cenário, torna-se urgente repensar o Direito do Trabalho não apenas como instrumento de regulação de forças econômicas, mas como campo de disputa por justiça social e de afirmação de direitos historicamente negados. Isso implica incorporar, de forma efetiva, a perspectiva de gênero às normas laborais, reconhecer o cuidado como trabalho e promover políticas públicas que redistribuam responsabilidades entre o Estado, o mercado, a sociedade e os indivíduos.

Entre circuitos integrados e direitos desintegrados, é necessário lembrar que a tecnologia, por si só, não liberta. Ela apenas potencializa os contornos do mundo que já existe. Se esse mundo segue estruturado sobre a desigualdade, a exploração e a invisibilização do trabalho feminino, então cabe à ação política – e ao Direito – o papel de reorganizar os termos dessa equação. Para que o trabalho à distância não se converta, novamente, em distância de direitos, é preciso aproximar o cuidado da centralidade normativa, e com ele, reconstruir a dignidade do trabalho em sua totalidade.

REFERÊNCIAS

BHATTACHARYA, Tithi (Org.). **Teoria da Reprodução Social – Remapear a classe, recentralizar a opressão**. São Paulo: Elefante, 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 08 de abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Altera a CLT para dispor sobre o teletrabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 set. 2022.

CARELLI, Rodrigo. **O Teletrabalho**. In MAIOR, Jorge Luiz Souto, SEVERO, Valdete Souto (Coords.). Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. 1ª ed. – São Paulo: Expressão Popular, 2017.

COLLINS, Patricia Hill, BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. Tradução Rane Souza. – 1ª ed. – São Paulo: Boitempo, 2021.

DORNA, Livia Borges Hoffmann. **O trabalho doméstico não remunerado de mães na pandemia da COVID-19: mudanças e permanências**. Laboreal [Online], Volume 17 Nº1 | 2021. Disponível em URL: <http://journals.openedition.org/laboreal/17860> Acesso em 12 de ago. 2025.

FALERO, José. **Vila Sapo: contos**. 1. ed. São Paulo: Todavia, 2022.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. São Paulo: Elefante, 2019.

FRASER, Nancy. **Crise do Cuidado? Sobre as contradições sociorreprodutivas do capitalismo contemporâneo**. In BHATTACHARYA, Tithi (Org.). Teoria da Reprodução Social – Remepear a classe, recentralizar a opressão. São Paulo: Elefante, 2023.

HIRATA, Helena. **Trabalho, gênero e cidadania: perspectivas interdisciplinares**. São Paulo: Editora UNESP, 2010.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **A face feminina da pobreza: sobre-representação e feminização da pobreza no Brasil**. Brasília: 2005. Disponível em https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1649/1/TD_1137.pdf Acesso em: 08 de abr. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Trabalho remoto durante a pandemia: aspectos sociodemográficos e desigualdades**. Boletim de Políticas Sociais, n. 30, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>. Acesso em: 08 abr. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Os condicionantes do teletrabalho potencial no Brasil**. Brasília: 2023. Disponível em

https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11730/1/TD_2830_web.pdf . Acesso em: 08 abr. 2025.

KROST, Oscar. **Teletrabalho no Brasil e a Convenção 177 da OIT: A Igualdade ao Alcance das Mãos**. In VIDIGAL, Viviane; KROST, Oscar (Orgs). **Mais Direito, Tecnologia e Trabalho – Volume II**. Leme-SO: Mizuno, 2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto, SEVERO, Valdete Souto (Coords.). **Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. 1ª ed. – São Paulo: Expressão Popular, 2017.

MARTINS, Adalberto. **Considerações sobre o teletrabalho: da Reforma Trabalhista à Lei n. 14.442/2022**. Rev. Trib. Trab. 2. Reg., São Paulo, v. 14, n. 28, p. 218-235, jul./dez. 2022.

Disponível em

https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/15090/martins_adalberto_consideracoes_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=4&isAllowed=y Acesso em: 08 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 156: Trabalhadores com responsabilidades familiares**, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 08 de abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 177: Trabalho em domicílio**, 1996. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 08 de abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Diretrizes sobre trabalho decente e teletrabalho**. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 08 de abr. 2025.

OXFAM BRASIL. São Paulo/SP. Disponível em file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/1579272776200120_Tempo_de_Cuidar_PT-BR_sumario_executivo.pdf Acesso em: 08 de abr. 2025

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Relatório de Desenvolvimento Humano Brasil 2022: trabalho e cuidado**. Brasília: PNUD, 2022. Disponível em: <https://www.undp.org>. Acesso em: 08 de abr. 2025.

RODRIGUES Jr., Edson Beas (Org.). **Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho**. – 3ª ed. – São Paulo: LTr, 2017.

THINK OLGA. Esgotadas. Laboratório Think Olga de Exercícios para o Futuro. 2023. Disponível em <https://lab.thinkolga.com/wp-content/uploads/2023/10/LAB-Esgotadas-4out-1.pdf> Acesso em 12 de ago. 2025.

VIDIGAL, Viviane; KROST, Oscar (Orgs). **Mais Direito, Tecnologia e Trabalho – Volume II**. Leme-SP: Mizuno, 2022.