



Centro Universitário de Brasília - CEUB
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS
Curso de Bacharelado em Direito

GERLAINE MARIA MARTINS DE CARVALHO

**TELETRABALHO: IMPACTOS NA VIDA DAS MULHERES DURANTE A
PANDEMIA DO COVID-19 E SEUS DIREITOS TRABALHISTAS**

Brasília

2023

GERLAINE MARIA MARTINS DE CARVALHO

**TELETRABALHO: IMPACTOS NA VIDA DAS MULHERES DURANTE A
PANDEMIA DO COVID-19 E SEUS DIREITOS TRABALHISTAS**

Artigo acadêmico voltado ao atendimento do requisito básico de apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, para obtenção do título de Bacharel em Direito, pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília - CEUB.
Orientador (a): Dr. Frederico Augusto Barbosa da Silva.

Brasília

2023

GERLAINE MARIA MARTINS DE CARVALHO

**TELETRABALHO: IMPACTOS NA VIDA DAS MULHERES DURANTE A
PANDEMIA DO COVID-19 E SEUS DIREITOS TRABALHISTAS**

Artigo acadêmico voltado ao atendimento do requisito básico de apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, para obtenção do título de Bacharel em Direito, pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília - CEUB.
Orientador (a): Dr. Frederico Augusto Barbosa da Silva.

Brasília,de..... de 2023

BANCA AVALIADORA

Professor (a) / Orientador (a): Dr. Frederico Augusto Barbosa da Silva

Professor (a) / Avaliador (a): Prof. ...

TELETRABALHO: IMPACTOS NA VIDA DAS MULHERES DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19 E SEUS DIREITOS TRABALHISTAS

Gerlaine Maria Martins de Carvalho¹

RESUMO

Esse artigo tem como objetivo analisar os impactos do teletrabalho na perspectiva das relações contratuais e com foco nas questões de gênero durante a pandemia do COVID-19. As condições de trabalho das mulheres se transformaram durante a pandemia, trazendo desafios para as mulheres no que se refere ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, mas também no acesso a benefícios trabalhistas. O trabalho abordou o cenário do papel da mulher na sociedade, com ênfase em sua presença no mercado de trabalho brasileiro e o impacto do teletrabalho nas condições de trabalho feminino, com foco nas mudanças nos contratos trabalhistas durante a pandemia e as responsabilidades de determinados encargos e benefícios para a mulher. O teletrabalho, que se tornou uma modalidade de trabalho mais generalizada durante a crise do COVID-19, resultou em mudanças significativas no mundo do trabalho, com implicações específicas para as mulheres, abrangendo aspectos relacionados ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, igualdade de gênero e acesso a benefícios trabalhistas. A metodologia utilizada para o desenvolvimento do presente trabalho foi feita por meio de análises de leis, principalmente as trabalhistas, análise bibliográfica de doutrinas e publicações científicas. Assim, o artigo se propõe a uma reflexão crítica acerca do tema, com o objetivo de verificar os impactos dos benefícios trabalhistas como, por exemplo, estabilidade, flexibilização de jornada de trabalho, dentre outros, com foco nas relações de trabalho estabelecidas com as mulheres, e principalmente com aquelas que atuam como base familiar e executam diversas tarefas.

Palavras-chave: Mulher; COVID-19; coronavírus; Direito do Trabalho; home office; mercado de trabalho; pandemia; teletrabalho.

¹ UNICEUB – Centro Universitário de Brasília - CEUB. Curso de Direito. Aluno (a): Gerlaine Maria Martins de Carvalho, TCC II, turma DIR ... E-mail: gerlaine.martins@sempreceub.com

1 INTRODUÇÃO

Existem algumas modalidades de trabalho e teletrabalho, sendo o home office objeto de destaque e estudo nesse cenário. Segundo Mello (1999), o home office abrange três dimensões, que se relacionam com a viabilidade de execução fora da empresa; a flexibilização do horário de trabalho e as mudanças nos meios de comunicação corporativa. O home office possibilita diversas vantagens, tanto para a empresa como para o trabalhador, pois é um modelo de trabalho que proporciona uma economia de tempo com deslocamento, possibilidade de conciliação com outras demandas, realização de qualquer localidade e várias outras questões. Mas também se faz necessário lembrar que existem aspectos que não estão expressamente citados em suas regulamentações, podem acabar causando o excesso da jornada de trabalho e acúmulo de funções, com foco voltado a perspectiva da mulher. Segundo Bucci (2006, p. 3) “A necessidade de compreensão de políticas públicas como categoria jurídica se apresenta à medida que se buscam formas de concretização dos direitos humanos, em particular dos direitos sociais.” Por isso a necessidade de aparatos legais para oficializar as novas formas de trabalho e suas complexidades.

Durante a pandemia do COVID-19, também conhecido como pandemia de coronavírus, vimos crescer exponencialmente o número de trabalhadores em home office, tanto em novas posições como aqueles postos de trabalho que tiveram que ser adaptados ao novo momento. Diante disso, surgiram questionamentos sobre as obrigações do empregador nesse novo cenário e nas alterações referentes a benefícios e remunerações, suscitando análises sobre as questões trabalhistas e as responsabilidades de determinados encargos e benefícios para a mulher, a partir das alterações para o trabalho remoto.

Com foco no objeto deste artigo acadêmico, contextualizamos a discussão da mulher e seu papel na sociedade, até sua inserção no mercado de trabalho e como ela o exerce atualmente, à luz das novas conjunturas de realização deste, diante de tantas mudanças ocorridas ao longo do tempo. Visamos entender as alterações trabalhistas realizadas, avaliando possibilidades de desenvolvimento, além de compreender como os benefícios trabalhistas podem impactar positivamente o trabalho em home office, em destaque nas relações de trabalho estabelecidas com as

mulheres, e principalmente com aquelas que atuam como base familiar e executam diversas tarefas.

2 O PAPEL DA MULHER NA SOCIEDADE E SUA PRESENÇA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

2.1 O PAPEL DA MULHER NA SOCIEDADE

Sabemos que, historicamente, a mulher tem sua criação voltada para a realização das atividades domésticas, onde o peso de todo esse trabalho recai sobre ela com maior intensidade e a sua dependência financeira quase sempre está atrelada ao seu marido. O próprio fato de a mulher ser considerada como um ser mais frágil, reforça o estereótipo que vem desde os primórdios de que ela necessita da proteção do homem, devendo a ele se sujeitar e cumprir suas ordens, já que ao homem era devido os trabalhos mais valorizados e para a mulher recaía a questão da reprodução e dos afazeres domésticos.

De acordo com o desenvolvimento da sociedade, vemos que o papel da mulher nos diferentes contextos também começa a se alterar. Movimentos de grande expressão no contexto da presença da mulher no mercado de trabalho ocorreram na época da Revolução Industrial, onde a mulher passou a trabalhar também fora de casa, muitas vezes cumprindo jornadas de trabalho extensas e iguais à dos homens, mesmo tendo que dar conta dos afazeres de casa concomitantemente. Segundo Hobsbawn (2004, p. 35) “A mecanização aumentou muito a produtividade (isto é, reduziu o custo por unidade produzida) da mão-de-obra, que de qualquer forma recebia salários abomináveis já que era formada em grande parte por mulheres e crianças.”

A cultura patriarcal dominava e ainda domina as relações entre homens e mulheres, mas há que se considerar que especialmente nas classes menos privilegiadas, a presença da mulher como força de trabalho sempre teve um papel significativo para contribuir na manutenção do sustento e apoio financeiro da família. Segundo Nicolson, (1996 apud Nogueira, 2001, p. 132):

Embora o conceito de patriarcado possa ter uma variedade de definições, apesar de originalmente ter sido usado para descrever a autoridade do pai na

família, é atualmente a forma mais comum de descrever o contexto e o processo através dos quais os homens e as instituições dominadas por homens promovem a supremacia masculina.

Os conflitos sociais se faziam muito presentes, pois a luta por melhores condições de trabalho e de maneiras de conciliação com o trabalho doméstico eram demandas urgentes, intensificando a necessidade de uma melhor adaptação da sociedade ao novo tipo de vida que fortemente se instaurava. Salienta-se ainda que o contexto de trabalho das mulheres durante esse período era frequentemente difícil, com extensas horas de trabalho, baixos salários e falta de proteção laboral. As lutas por um cenário mais digno, justo e igualdade de gênero foram importantes desenvolvimentos históricos que constantemente se afloram como resultado dessa mudança nas dinâmicas de emprego. A participação das mulheres no mercado de trabalho continuou a se transformar ao longo do tempo, com avanços substanciais nas últimas décadas em busca de uma igualdade de gênero no local de trabalho.

Em meados do século XIX, começam a se formar grupos organizados com o objetivo de reivindicar direitos como melhores condições de trabalho. Nesse período, podemos perceber que a mulher já enfrenta problemas com a questão da dupla jornada de trabalho, em constante tentativa de suprir as demandas fabris e de sua casa. Inclusive um dos direitos que se buscava era a de uma redução da jornada de trabalho, benefícios como creche, algum tipo de auxílio escolar e até mesmo auxílio maternidade. No século XX tivemos movimentos mais intensos e vimos nascer a denominação das lutas encabeçadas pelas mulheres nesse contexto como o feminismo, isto, em meio a vigência do código civil de 1916, conforme o art. 6º, inciso II, determinava que a mulher casada era relativamente incapaz dependendo da autorização do cônjuge para participação na esfera econômica e jurídica, segundo Fonseca, Jorge, Saliba (2021, p. 145). O surgimento do feminismo aconteceu mesmo na Revolução Francesa, quando as mulheres se encaminharam à Assembleia Constituinte, levando consigo suas reivindicações e defenderam a igualdade política entre os sexos. Na ocasião, a tese e projetos que tinham o cunho feminista foram rejeitados, mas acenderam o debate da questão.

A partir do momento que a sociedade vem evoluindo e dando maior destaque a novas formas de estruturação familiar verificado na revogação tácita pela Lei 4.121, de 1962, em que a mulher deixa de ser relativamente incapaz e ao mesmo tempo institui o poder familiar no lugar de pátrio poder, vemos que o foco da criação da

mulher passa a permear assuntos relacionados também ao trabalho e a carreira, fazendo com que a presença feminina no mercado de trabalho esteja aumentando exponencialmente.

De acordo com Rabello (2013), a presença da mulher no mercado de trabalho se deve bastante ao fato de que ela visa buscar sua segurança, espaço e reconhecimento de suas capacidades. Diante disso, vemos que ela precisa suprir não somente as demandas de seu trabalho, mas também aquelas geradas por sua família, que podem vir de cônjuge e filhos, por exemplo. A presença da mulher no mercado de trabalho, mesmo em crescimento, também passa por momentos de crises e quedas, de acordo com o cenário político, social, contextos pandêmicos como viemos atravessando desde 2020 e diversos outros fatores.

2.2 PRESENÇA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

No contexto do Brasil, foi a partir da década de 70 que as mulheres começaram a ingressar de maneira formal no mercado de trabalho, seja em áreas rurais ou urbanas, fomentando cada vez mais o debate por melhorias e inclusão de benefícios mais específicos. Em 1988 com a Constituição Federal no seu art. 5º Inciso I, houve a conquista da mulher com relação a igualdade política e jurídica frente ao homem, quando determina que todos, homens e mulheres, são iguais perante a lei em direitos e obrigações, um marco extremamente importante em toda essa luta, pois teve impacto na promoção de igualdade de gênero no mercado de trabalho, mas que ainda não foi capaz de extinguir as diferenças que ocorrem ainda hoje, como os assédios sofridos pelas mulheres, já que o ambiente corporativo ainda é majoritariamente masculino, ou até mesmo as desigualdades salariais, mesmo quando ocupam os mesmos cargos nas empresas, por vezes com qualificação superior.

O processo de urbanização e industrialização do Brasil trouxe consigo oportunidades de emprego fora do ambiente doméstico, estimulando as mulheres a ingressarem no mercado de trabalho de maneira mais formal. Empresas e organizações têm reconhecido cada vez mais a importância da diversidade de gênero em seus ambientes e vêm tomando medidas nesse sentido, como políticas de inclusão para promover um ambiente de trabalho mais igualitário e acolhedor para as mulheres. O aumento da participação das mulheres na economia brasileira é um fenômeno

extremamente importante, devido a várias razões, incluindo mudanças nas normas sociais, acesso à educação e oportunidades de emprego, assim como a necessidade econômica de muitas famílias. De acordo com D'Alonso (2008), a entrada da mulher no mercado de trabalho provocou mudanças substanciais em seu cotidiano.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nos traz o respaldo jurídico através de sua lei, estabelecendo regras relacionadas à proteção das mulheres no ambiente de trabalho. Especificamente o Art. 373-A trata da proibição de discriminação no trabalho em razão do sexo feminino, estabelecendo que:

Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Mesmo com todas as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para se inserirem no mercado de trabalho, desde barreiras sociais, preconceito de gênero e falta de oportunidades equitativas em diversas áreas, principalmente em cargos de chefia ou diretoria, por exemplo, conseguimos enxergar um crescimento na ocupação desses cargos, demonstrando que existe um avanço em direção à equidade de gênero em posições de poder e influência.

As mulheres vêm se qualificando mais, investindo em seus estudos e se posicionando de maneira a competir mais mulheres no ambiente de trabalho trazem consigo qualidades e aspectos diferentes dos homens, fazendo com que outras habilidades possam ser vistas e desenvolvidas.

A vida profissional compartilhada com as mulheres tem se revelado mais ativa, mais colorida e mais interessante. Esse intercâmbio de conhecimentos e sensibilidades tem se mostrado proveitoso para ambas as partes. Troca-se razão por criatividade, matemática por poesia, disciplina por afetividade. E vice-versa. Reafirmo a necessidade de aprendizado permanente e as mulheres são boas professoras por natureza. Enfim, diria que não importa o sexo ou a opção sexual. Quem aspira a uma carreira de sucesso tem que assumir, de agora em diante, um perfil mais feminino. E este conselho vale também para as mulheres que ainda não descobriram suas próprias virtudes (Julio, 2002, p. 136).

Diante de toda essa conjuntura, passando por aspectos históricos, desenvolvimento e mudanças da sociedade, e até mesmo a pandemia, podemos perceber que a ocupação pelas mulheres no mercado de trabalho vem se adaptando de acordo com as adversidades e procurando enfrentá-las da melhor maneira possível, visando garantir as condições necessárias para o seu melhor desempenho, já que muitas vezes as trabalhadoras são o sustento principal da família.

3 O TELETRABALHO E HOME OFFICE NA PANDEMIA DO COVID-19 NA PERSPECTIVA DO TRABALHO DA MULHER E SEUS ASPECTOS LEGAIS

3.1 DIREITOS TRABALHISTAS ESPECÍFICOS PARA MULHERES

A mulher por sua condição e importância na manutenção do ceio familiar recebeu uma série de proteções. A CLT estabeleceu um conjunto de normas de observação obrigatórias às empresas que prevê benefícios e garantias específicas, tendo em vista as condições biológicas e sociais.

A CLT estabelece no art. 392 a licença-maternidade, de 120 dias, prorrogável por mais 60 dias, além da estabilidade provisória superveniente da confirmação da gravidez, definido no art. 391-A e que a protege de uma demissão arbitrária injustificada, sem justa causa. Este benefício tem razão nas necessidades da mulher e principalmente do nascituro até 5 meses do nascimento da criança. A constituição da família por fim beneficia a trabalhadora gestante, sendo uma garantia constitucional

da gestante e da criança, que devem prevalecer independentemente do vínculo empregatício, segundo manifestação do Ministro Luiz Fux no STF RE 842844, outubro 2023.

O dispositivo legal determina, entre outros aspectos, que a mulher tem direito a amamentação e creche no local de trabalho. O art. 396, da CLT determina que as mulheres têm o direito a amamentar os filhos em local apropriado e adequado para tal finalidade devendo ser higienizado, mobiliado e proporcionando a privacidade necessária. O art. 400, da CLT, determina que nas empresas com mais de vinte funcionárias devem disponibilizar uma creche ou local apropriado para deixar os filhos durante o horário de trabalho.

A legislação ainda prevê a proteção da mulher de forma abrangente, com o propósito de oportunizar um ambiente laboral seguro e respeitoso, devendo o empregador promover ativamente formas de prevenir e coibir o assédio sexual no ambiente de trabalho conforme o 373-A, da CLT. O trabalhador tem o dever de adotar políticas que fomentem o combate à discriminação e ao assédio sexual, capacitando e conscientizando seus colaboradores. Esta proteção se estende inclusive à proibição a discriminação no processo de contratação, garantido a equidade de gênero e combatendo as desigualdades salariais e de oportunidades no mercado de trabalho, em conformidade com os objetivos constitucionais do art. 3º, CFRB/88 e art. 7º, XX, da CFRB/88.

Estas conquistas são protegidas na medida que existem mecanismos que obrigam o empresariado ao cumprimento. Em caso de descumprimento se aplicam as penalizações que tem sua base legal estabelecida no art. 401, CLT, parte do capítulo III que se refere ao trabalho da mulher. Este último dispositivo é regulado pelo Capítulo I – Da Fiscalização, da Atuação e da Imposição de Multas do Título VII – Do Processo de Multas Administrativas e que prevê as sanções administrativas aplicáveis.

O trabalho remoto acrescenta nessa vertente, uma alteração ambiental e requer que haja uma adaptação, tanto sobre a concessão quanto ao controle e manutenção dos direitos.

3.2. O TELETRABALHO E HOME OFFICE NA PANDEMIA DO COVID-19

O mundo passou por momentos de grande preocupação devido a um fenômeno histórico sem precedentes: a pandemia do Covid-19. Trata-se de uma doença respiratória aguda causada pelo Coronavírus SARS-COV-2, com altos índices de transmissibilidade. A rápida disseminação do vírus resultou em sua propagação global, atingindo milhares de pessoas de diversas faixas etárias e levando à ocorrência de uma pandemia com resultados catastróficos em distintos segmentos. As consequências nas esferas de diversos âmbitos afetaram substancialmente o cenário do emprego, desencadeando uma série de desafios para o gerenciamento das áreas trabalhistas, com repercussões tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores, com estes últimos encontrando-se em posição de maior vulnerabilidade e instabilidade, dado que são o elo mais frágil nessa relação.

Especificamente no ano de 2020, no Decreto Legislativo Nº 6 deste ano, houve o reconhecimento do estado de calamidade pública com o advento da pandemia do COVID-19, os modelos de trabalho tradicionais foram bastante afetados, pois tivemos de nos adaptar a uma nova realidade, onde a maior parte das pessoas se viu impossibilitada de sair de casa para realizar as suas atividades rotineiras. A Medida Provisória nº 927 de 2020, instituiu medidas trabalhistas para o enfrentamento deste estado de calamidade, regulando sobre o teletrabalho. Poderiam os empregadores instaurar tal modalidade de trabalho independentemente de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, art. 4º, da MP nº 927.

A partir dessa conjuntura, vimos que uma grande parte das empresas passou a adotar o teletrabalho como alternativa para mitigar suas perdas e prosseguir no cenário do mercado de trabalho. Evidencia-se que os trabalhadores enfrentaram um impacto significativo em suas carreiras devido a diversos fatores, que perpassam por questões de falta de conhecimento para uma transição eficaz ao teletrabalho, dificuldades do próprio empregador em propiciar alterações no modelo de trabalho condizentes com o momento vivido, perda de emprego e precariedade dos direitos trabalhistas. Os trabalhadores se encontraram em um período de grande suscetibilidade, especialmente as mulheres trabalhadoras.

O primeiro desafio para o trabalho sistemático com a categoria das políticas públicas em direito é identificar o objeto de que se está falando. Coloca-se o problema de saber qual a forma exterior, reconhecível pelo sistema jurídico, que assume uma política pública. (Bucci, 2006, p. 11). O conceito de home office, ou trabalho em casa,

abrange de fato várias dimensões, como mencionadas por Mello (1999). Nesse sentido, aborda-se a prática do home office e do teletrabalho, bem como as implicações decorrentes dessas modalidades de trabalho, sendo sua adoção repentina durante a pandemia do COVID-19 uma resposta urgente ao momento global, trazendo uma série de desafios que exigiram uma abordagem cuidadosa e estratégica por parte das empresas e governos para garantir que o trabalho remoto fosse eficaz e sustentável a longo prazo. Vale ressaltar que o regime de home office está contido dentro das modalidades de teletrabalho. Para se caracterizar home office, deve estar previsto em contrato escrito e devidamente assinado pelas partes, com todas as atividades que serão realizadas, obedecendo as mesmas regras do trabalho presencial e portando, usufruindo das mesmas garantias.

Segundo o Guia Prático do Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19, lançado pela OIT em 2020, a questão da dimensão do gênero se faz presente no mundo do trabalho, e no teletrabalho, sendo que as jornadas enfrentadas pelas mulheres podem ser ampliadas e intensificadas, devido ao acúmulo de funções e ao desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Nesse contexto, ressalta-se a importância das empresas se atentarem para as desigualdades existentes em momentos de avaliação de desempenho do trabalho, com pesquisas com dados separados por sexo, além de demonstrarem empatia e prestar apoio às trabalhadoras, com o intuito de assegurar que elas consigam continuar progredindo em suas trajetórias profissionais. Medidas de conciliação trabalho/família podem ser incorporadas nas políticas das empresas, incentivando os homens a desenvolverem a partilha igualitária das responsabilidades e cuidados domésticos.

3.3 ASPECTOS LEGAIS SOBRE O TELETRABALHO

A CLT garante ao trabalhador em home office o recebimento de equipamentos necessários para as suas funções, mas ainda não expressa de maneira clara a obrigação do pagamento de custos ou ressarcimento com as despesas que são inerentes a esse trabalho, como energia elétrica, internet, água ou até mesmo custos psicológicos e benefícios relacionados. Segundo o Artigo 75-B da CLT, considera-se teletrabalho ou trabalho remoto as seguintes condições:

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. [\(Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022\)](#)

Possuímos ainda a MP de número 1.108, que se converteu na lei 14.442 em 2022, com o intuito de assegurar alguns direitos e deveres, antes concedidos apenas para trabalhadores do regime presencial. A Lei 14.442 de 2022 vem para dispor de alguns aspectos, como a questão do benefício da alimentação e jornada de trabalho. Inclusive, no tocante a jornada de trabalho, abriu-se a opção de contratação por

produção e até mesmo por tarefa, art. 75-B, §2º, CLT, que já auxilia na questão da flexibilização do trabalho. A transformação da medida provisória em lei trouxe maior segurança jurídica para o trabalhador, iniciando um movimento de adaptação às mudanças nas dinâmicas de trabalho que foram aceleradas pela pandemia. O que se busca é um equilíbrio entre as necessidades dos empregadores e as demandas dos trabalhadores, visando um ambiente de teletrabalho mais seguro, adequado e justo.

Como pontos principais, a Lei 14.442 nos mostra que o trabalho remoto é aquele realizado fora das dependências da empresa, art. 75-B, Caput, CLT, de maneira preponderantemente híbrida, e que isso não pode ser caracterizado como trabalho externo. Sobre a questão do benefício para alimentação, o foco é que sua destinação seja exclusiva para pagamentos em restaurantes e similares, ou de gêneros alimentícios comprados no comércio. Além da questão do controle da jornada de trabalho, conforme já citado por maneiras diversas apenas a contabilização por marcações de ponto segundo o art. 75-B, §5º, CLT, que exige uma previsibilidade em acordo individual, acordo coletivo (ACT), ou convenção coletiva de trabalho (CCT).

Verifica-se ainda a importância no tocante à liberdade de escolha dos dias de trabalho à distância e de trabalho em ambiente presencial, enfatizando que a presença do trabalhador para tais atividades específicas solicitadas pelo empregador não descaracteriza o vínculo e nem retira a natureza de teletrabalho ou trabalho remoto conforme art. 75-B, §1º, CLT.

Importante ressaltar ainda que o trabalho remoto ou teletrabalho não pode ser confundido ou equiparado ao operador de telemarketing ou tele atendimento. Para a realização do teletrabalho, existe a necessidade do estabelecimento de contrato individual de trabalho de forma expressa e caso ocorra a alteração para formato de trabalho presencial, o trabalhador deverá ser previamente comunicado, com prazo de 15 dias para que consiga se reorganizar ao novo formato.

Ainda que o retorno ao trabalho presencial seja uma prerrogativa do empregador, há situações que demandam uma análise mais específica, onde devem ser considerados diversos aspectos para uma decisão apropriada. Visando justamente suas particularidades, como no caso ocorrido no TRT da 7ª Região - Processo nº 0000247-53.2022.5.07.0013 CE, onde foi garantido a determinada trabalhadora a continuidade da prestação de trabalho em home office, visando o bem familiar.

Uma decisão em tutela de urgência, proferida pela Justiça do Trabalho do Ceará no dia 25 de março, garantiu que uma trabalhadora possa se manter em *home office* ou em regime de trabalho semi-presencial em Fortaleza ou Região Metropolitana. A empresa pública para a qual trabalha havia determinado seu regresso para o trabalho presencial na unidade de Vitória (ES). O juiz do trabalho Vladimir Paes de Castro, atuando pela 13ª Vara do Trabalho de Fortaleza, suspendeu a ordem de retorno, alegando “perspectiva de gênero”, com o intuito da proteção social do trabalho feminino e como forma de evitar a desestabilização familiar. (Trabalhadora [...],2022)

3.4 MULHERES EM TELETRABALHO

Durante a pandemia do coronavírus, o teletrabalho teve um impacto bastante significativo na vida das mulheres, devido à dificuldade em separar as esferas profissional, pessoal e familiar, podendo existir sobrecarga advinda do acúmulo de excesso de trabalho e funções familiares, uma espécie de dupla jornada. Nesse contexto, é essencial discutir quais medidas foram e vêm sendo implementadas para estabelecer limites claros entre o trabalho e a vida pessoal, e como aplicá-las de maneira eficaz. O período em questão despertou a necessidade de algumas medidas provisórias e leis para o seu enfrentamento. Destacamos nesse sentido a Lei 13.979 de 2020, que dispôs sobre medidas emergenciais de saúde decorrentes do coronavírus.

Diversas foram as situações que exigiram das mulheres uma conciliação entre o trabalho e a vida familiar, cumprindo obrigações profissionais em jornadas ainda presenciais em alguns casos, e outras já na modalidade de teletrabalho. Muitas se viram em posições de cuidado para com os filhos, em especial aqueles ainda pequenos, e outros membros da família, sendo até mesmo os mais idosos. O momento também suscitava a constante preocupação com a saúde, existindo restrições de locais de trânsito, toques de recolher, distanciamento e diversas medidas pertinentes ao contexto da pandemia. A multiplicidade de funções e responsabilidades levou a uma carga de trabalho intensa e jornada diária desgastante. Em março de 2020 a ONU publicou documento demonstrando que 41% das mulheres enfrentavam uma dupla jornada de trabalho se comparado a antes da Pandemia conforme Fonseca, Jorge, Saliba (2021, p. 149). É importante observar que a situação de teletrabalho com conflitos familiares e extensas jornadas não foi uniforme para todas as mulheres. A situação econômica teve participação relevante, pois aquelas com recursos financeiros limitados tiveram que lidar com obstáculos adicionais para

garantir o acesso a alimentos e cuidados de saúde adequados. Cabe ressaltar que aspectos como profissão e escolaridade também exercem impacto nos desafios enfrentados, pois mulheres com maior índice de nível educacional e profissões com cargos que possuem flexibilidade tendem a se adaptar e lidar melhor com a nova realidade.

A adoção do teletrabalho trouxe consigo não apenas impactos negativos e conflituosos para as mulheres trabalhadoras, segundo Fonseca, Jorge e Saliba:

[...]a suspensão de escolas e creches por causa do estado de calamidade pública, houve uma sobrecarga à mulher, especialmente as mães, diante da subjetividade de horas trabalhadas em home office, com elevação do grau de exigência com relação à produtividade e bom desempenho. (Fonseca, Jorge, Saliba, 2021, p. 144)

Observamos também diversos benefícios para elas, pois o teletrabalho permitiu que houvesse economia de tempo e despesas de deslocamento entre a residência e local de trabalho, permitindo que o período gasto anteriormente apenas para o deslocamento pudesse ser flexibilizado para questões conforme necessário. Houve ainda uma oportunidade de maior convívio familiar, gerando uma aproximação que pode ser benéfica em muitos casos, visando sempre o equilíbrio entre as questões pessoais e profissionais.

Importante ainda ressaltar a questão da proibição de diferenciação de remuneração do trabalho executado entre mulheres e homens, os desempenharem as mesmas funções no mercado de trabalho. Assegurar que as mulheres sejam pagas de acordo com seu trabalho, independentemente do sexo, é uma etapa fundamental para a igualdade de gênero e a consolidação da inclusão no local de trabalho. Segundo a CLT, Artigo 461:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. [\(Incluído pela Lei nº 5.798, de 31.8.1972\)](#)

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto. [\(Redação dada pela Lei nº 14.611, de 2023\)](#)

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o [art. 510 desta Consolidação](#) corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais. [\(Incluído pela Lei nº 14.611, de 2023\)](#).

Segundo Fonseca, Jorge, Saliba (2021, p. 149), alguns consideram o teletrabalho um benefício justamente por evitar o cansaço do deslocamento ao local de trabalho e a eliminação dos custos referentes a transporte e alimentação. Entretanto, esta modalidade para as mulheres não auferem tanta vantagem. A junção entre os ambientes torna a jornada um misto entre trabalho e dever de cuidado do lar “dupla jornada”, acarretando estresse e sobrecarga física e psíquica, devendo haver uma compreensão por parte dos empregadores.

O teletrabalho torna-se uma opção atraente na medida que as empresas não têm a obrigação de atender às determinações legais referentes as mudanças ambientais alinhadas às necessidades das mulheres. A obrigação trabalhista empresarial é reduzida na medida que o encargo é transferido aos trabalhadores cabendo a estes preparar o espaço em conformidade com suas orientações. A medida

trabalhista, que em um primeiro momento mostra-se atraente, e, de fato é, tem uma face precarizadora nas relações de emprego. Por um lado, reduz custos e um tipo de estresse, por outro, despersonaliza o indivíduo que está do outro lado trabalhando, a condição de mulher e o papel que desempenha da sociedade fica de lado. A exemplo, Fonseca, Jorge, Saliba (2021, p. 150) citam “Drisana Wallace, mãe de dois filhos, que foi demitida da empresa em que trabalhava, [...] após o seu empregador reclamar de ouvir crianças chorarem ao fundo das chamadas de telefone comerciais, afirmando ser uma atitude pouco profissional”.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ambientes organizacionais que conseguiram reagir de maneira mais rápida as mudanças que estavam acontecendo na época e se adaptaram de maneira eficiente, fizeram com que suas equipes permanecessem motivadas. Trabalhadores com maior autonomia para participar de determinadas decisões, que puderam contar com flexibilizações individuais e com alinhamento de expectativas entre ambas as partes, se sentiram mais confiantes para prosseguir com seu trabalho.

O estudo acima dá um novo entendimento ao brocado popular que diz que “quem não é visto não é lembrado”. As mulheres pela convivência em um espaço virtual remoto, não estão presentes no mesmo ambiente que os demais funcionários, portanto, suas necessidades não são de conhecimento coletivo, conseqüentemente, são mais suscetíveis as mazelas e ao descaso fruto do distanciamento.

A CLT, ao regularizar o trabalho remoto, não inclui mecanismos de proteção e controle da situação daqueles que se encontram nesta condição de trabalho. A pandemia do COVID-19 foi por um lado um grande catalizador para a regularização do trabalho remoto, mas por outro lado agilizou uma modalidade que precisa ser revista a fim de que os benefícios conquistados pela mulher não percam sua eficácia. A igualdade de oportunidades deve levar em conta o princípio constitucional da isonomia que, segundo Nery Junior (1999, P. 42), “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades”.

Se torna extremamente importante que as entidades empregadoras invistam em políticas públicas inclusivas e com maior sensibilidade para que a conquista do espaço da mulher no mercado de trabalho continue aumentando e tenda a ser menos

impactada, pois conforme vimos, é uma luta histórica que ainda tem muitos pontos em desvantagem e precisa ser estimulada nas culturas organizacionais continuamente.

Homens e mulheres devem ter igualdade de oportunidades e responsabilidades em todos os aspectos da vida, incluindo carreira e administração do lar. O apoio do cônjuge ou companheiro, independente de que gênero se identifique, é de extrema importância, pois além das atividades cotidianas, permite que a mulher se dedique também ao desenvolvimento profissional. Principalmente quando se tem filhos, onde o casal é responsável pela criação deles, a manutenção da casa não deve recair exclusivamente sobre a mulher. Esse equilíbrio fomenta debates com uma ampla gama de indagações no caminho da igualdade de gênero, e são passos importantes que ajudam a moldar o comportamento de futuras gerações.

REFERÊNCIAS

- BARRETO, Ana C. **A Igualdade Entre Homens E Mulheres No Ordenamento Jurídico Brasileiro**. Disponível em: https://anadep.org.br/wtksite/cms/conteudo/9875/IGUALDADE_20ENTRE_20HOMENS_20E_20MULHERES_20NO_20ORDENAMENTO_20_20_20_20_20JUR_DI CO__20BRASILEIRO_1_.pdf. Acesso em: 5 out. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 14.442 de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 10 out. 2023.
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cad. Pesquisa**. São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.
- BUCCI, Maria Paula Dallari. O conceito de política pública em direito. *In*: BUCCI, Maria Paula Dallari (org.). **Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico**. São Paulo: Editora Saraiva, 2006.
- CAMARGO, Douglas Bispo de Souza. **Participação das mulheres no mercado de trabalho**. 2010. Monografia (Bacharelado em Administração). Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis. Assis, 2010.
- D' ALONSO, G.L. **Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias**. *Psicol Am Lat*. México. n.15, dez. 2008. Disponível em: <http://www.inesc.org.br>. Acesso em: 10 set. 2023.
- HOBSBAWM, E. J. **A Era das Revoluções 1789-1848**. 18. ed. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2004.

JÚLIO, Carlos Alberto. **Reinventando você: a dinâmica dos profissionais e a nova organização**. Rio de Janeiro: Editora Campos, 2002.

MELLO, A. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e em qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

NERY JÚNIOR, Néelson. **Princípios do processo civil à luz da Constituição Federal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

NOGUEIRA, Conceição. **Um novo olhar sobre as relações sociais de gênero: feminismo e perspectivas críticas na psicologia social**. Braga: Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e a Tecnologia, 2001.

RABELLO, J. R. **Evolução da participação feminina no mercado de trabalho**. 2013. Monografia (Bacharelado). Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis. Assis, 2013.

TRABALHADORA, ganha direito a permanecer em home office por proteção do trabalho feminino. **Justiça do trabalho**: TRT da 7ª região (CE), 01 abr. 2022. Disponível em:

https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4900:trabalhadora-ganha-direito-a-permanecer-em-home-office-por-protecao-do-trabalho-feminino&catid=152&Itemid=885. Acesso em: 12 out. 2023.