Cognitio Juris
ISSN 2236-3009

O TELETRABALHO E A MULHER

TELEWORK AND WOMEN

Artigo submetido em 29 de junho de 2023
Artigo aprovado em 12 de julho de 2023
Artigo publicado em 31 de julho de 2023

Cognitio Juris
Ano XIII – Número 48 – Julho de 2023
ISSN 2236-3009

.

Autor:
Luciana Barcellos Slosbergas[1]

.

RESUMO: O presente artigo aborda a importância do teletrabalho para a mulher e demonstra como ele pode se transformar em uma ferramenta para a manutenção no mercado de trabalho; dando, assim, à mulher, condições de autonomia, empoderamento, além de lhe proporcionar dignidade e condições equânimes na luta pela igualdade de gênero. Todas as vezes, em que uma mulher abandona um posto de trabalho, gera impactos em diversos setores da vida pessoal, da vida em sociedade e, especialmente, na economia. Muitas são as razões pelas quais as mulheres abandonam os seus empregos, seja para exercer a maternidade, para ressignificar a sua vida, ou até mesmo para ter maior qualidade de vida. Outra razão, mais comum, é a dificuldade de lidar com a dupla jornada de trabalho que lhe foi imposta, e isso se tornou mais evidente no período da pandemia da Covid-19. A taxa de desemprego feminino aumentou assustadoramente durante esse período, pois,

muitas mulheres trabalhavam em setores mais afetados, como comércio, saúde e serviços emergenciais; enquanto, uma outra parcela feminina não conseguiu encontrar um equilíbrio entre trabalho-família. Ao mesmo tempo em que o teletrabalho trouxe desafios, ele também trouxe alguns benefícios, oferecendo uma opção mais flexível e adaptável de trabalho; proporcionando, assim, a manutenção do emprego. E, muito embora ele tenha trazido uma sobrecarga maior para o público feminino, devido aos vários papeis desempenhados pelas mulheres, o teletrabalho possibilitou a permanência dessas mulheres em seus empregos e, consequentemente, no mercado de trabalho, gerando impactos positivos na economia e um maior equilíbrio entre os gêneros. O presente trabalho tem por escopo demonstrar como o teletrabalho pode servir como um instrumento de permanência da mulher no mercado de trabalho e como isso pode impactar positivamente toda a sociedade.

Palavras-chave: Teletrabalho; Trabalho da Mulher; Mercado de Trabalho; Flexibilização, Igualdade de Gênero.

ABSTRACT: This article addresses the importance of telecommuting for women and demonstrates how it can become a tool for maintaining the job market, thus giving women conditions of autonomy, empowerment, in addition to providing them with dignity and equal conditions. in the fight for gender equality. Every time a woman leaves a job, it has an impact on different sectors of society, especially the economy and personal life. There are many reasons why women leave their jobs, whether to exercise motherhood, to give new meaning to their lives, or even to have a better quality of life. Another reason, more common, is the difficulty of dealing with the double shift of work that was imposed on him, especially in the period of the Covid-19 pandemic. The female unemployment rate increased alarmingly during the pandemic, as many women worked in the most affected sectors, such as commerce, health and emergency services and another female portion, failed to find a balance between work and family. While telecommuting brought challenges, it also brought some benefits, offering a more flexible and adaptable work option, thus providing job maintenance. And, although it has brought a greater burden to the female public, due to the

various roles played by women, telecommuting has made it possible for these women to remain in their jobs and, consequently, in the labor market, generating positive impacts on the economy and a greater gender balance. The scope of this work is to demonstrate how telecommuting can serve as an instrument for women to remain in the labor market and how this can positively impact society.

Keywords: Teleworking; Women's Works; Job Market; Flexibilization; Gender Equality

1. **Introdução**

A luta da mulher para se manter no mercado de trabalho, em condições dignas, sofreu mudanças ao longo de mais de 80 anos. Diversas foram as conquistas, mas muito ainda temos que avançar. A equidade nas relações de trabalho e a igualdade salarial ainda são alvos a serem conquistados e, paralelamente, continuamos lutando contra o assédio sexual, a violência doméstica e a dificuldade em conciliar as demandas do trabalho com a vida familiar. O momento delicado em que vivemos, em meio a uma crise sanitária mundial sem precedentes na história, o debate de ideias e a luta daqueles que não deixam de acreditar no ideal de justiça que envolve o direito do trabalho, são essenciais para que continuemos visualizando um futuro de mais isonomia e respeito, para as mulheres e, especialmente, para as mulheres em situação de vulnerabilidade social.

Com o avanço da tecnologia, o teletrabalho surgiu como forma de flexibilização das relações de trabalho, o que proporcionou às mulheres uma inserção ainda maior no mercado de trabalho. Com a Lei nº 13.467/2017 – a chamada Reforma Trabalhista – passamos a ter uma regulamentação específica para o teletrabalho, o que anteriormente era causa de insegurança jurídica tanto para os empregadores, quanto para os trabalhadores. O teletrabalho alcançou um protagonismo jamais visto, durante a pandemia da Covid-19, pois com a necessidade de distanciamento social, para conter a propagação do vírus, diversos setores da economia adotaram o teletrabalho como medida para manter as suas atividades

em andamento e com isso fazer a economia funcionar em um dos períodos mais caóticos para a humanidade.

O teletrabalho teve um impacto ambíguo para as mulheres durante a pandemia. Enquanto algumas mulheres foram capazes de equilibrar melhor o trabalho e a vida familiar, outras enfrentaram desafios significativos para manter suas carreiras. De acordo com pesquisas realizadas ao longo do período pandêmico, muitas mulheres foram forçadas a deixar os seus postos de trabalho, devido a responsabilidades familiares e falta de opções de cuidados infantis. Além disso, muitas mulheres trabalham em setores mais afetados pela pandemia, como comércio, saúde e serviços emergenciais, o que aumentou a possibilidade de perderem seus empregos ou terem suas horas de trabalho reduzidas. Por outro lado, o teletrabalho trouxe também alguns benefícios para as mulheres, oferecendo-lhe uma opção mais flexível e adaptável de trabalho. Muitas relataram ter tido mais flexibilidade para equilibrar o trabalho e a vida familiar, apesar da dupla jornada, já que não precisavam mais gastar tempo e dinheiro com deslocamentos para o trabalho, proporcionando, assim, a manutenção do emprego.

De todo modo, o teletrabalho tem se mostrado particularmente atraente para as mulheres, uma vez que elas enfrentam uma série de desafios em relação à manutenção de suas carreiras; especialmente, quando se trata de equilibrar as demandas do trabalho e da vida familiar. Ao oferecer mais flexibilidade e autonomia no trabalho, o teletrabalho tem o potencial de ajudar as mulheres a manterem-se ativas e produtivas no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que cuidam de suas responsabilidades familiares e pessoais. Porém, vale ressaltar que somente o trabalho realizado de forma igualitária, no qual o direito à dignidade humana é sobremaneira preservado, possibilitará a melhoria e o desenvolvimento de todos. Não sem motivo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) defende a promoção da igualdade e a eliminação de todas as formas de discriminação como forma de atingir o almejado *trabalho descente*, que em sua visão, nada mais é do que “um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, sem quaisquer

formas de discriminação e segurança, capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do seu trabalho”[2].

Deste modo, fazem-se necessárias, nas relações de trabalho, mudanças nos padrões culturais da sociedade em relação a questões de gênero, impulsionando avanços de novos temas, especialmente quando se evidencia a ampliação das mulheres no mercado de trabalho, a organização das mulheres em sindicatos e em movimentos sociais. A história tem mostrado, e as mulheres em todo o mundo fazem questão de enfatizar, que é indispensável ir além da igualdade formal nas relações de gênero.

Acreditamos que pressões para criações de leis e políticas públicas podem ajudar a alavancar essa igualdade e, assim, evitar retrocessos nos direitos sociais e nas relações de trabalho, ameaçando enormes conquistas que são de toda a sociedade, mas principalmente as conquistas femininas, por estarem inseridas em condições de maior vulnerabilidade e por serem as principais demandantes de políticas públicas. Podemos usar, como exemplo, as recentes conquistas advindas com a Lei nº 14.457/22 – lei que instituiu o Programa Emprega + Mulheres[3], alterando a Consolidação das Leis de Trabalho, e colocando o teletrabalho como alternativa de flexibilização do trabalho, visando o apoio à parentalidade.

O presente trabalho tem por escopo demonstrar como o teletrabalho pode servir como um instrumento de permanência da mulher no mercado de trabalho e como isso pode impactar positivamente toda a sociedade. Entendemos também que é de extrema urgência a criação de mais medidas abrangentes para melhorar a igualdade das condições de trabalho e reformular os papéis de gênero. Acreditamos que o instituto do teletrabalho possa vir a contribuir sobremaneira para a manutenção dessas conquistas, demonstrando como o teletrabalho pode ajudar a mulher a superar os obstáculos apontados e que a impedem de se manter no emprego e de permanecer no mercado de trabalho.

- **A história e a evolução da mulher no mercado de trabalho**

Historicamente, a mulher sempre teve o seu papel definido dentro da sociedade. Como genitora, ela era considerada frágil, dócil e, portanto, incapaz de dirigir ou chefiar um núcleo familiar. A ela cabia apenas os cuidados com a administração do lar e dos filhos, ao passo que o homem deveria chefiar e prover o sustento de todos, num verdadeiro sistema patriarcal. O sistema patriarcal foi um sistema marcado pela dominação e pela exploração das mulheres, que no dizer de Carole Paterman (1988), o patriarcado é um sistema de poder análogo ao escravismo.

A Revolução Industrial incorporou o trabalho feminino devido ao desenvolvimento tecnológico e ao grande crescimento da indústria, pois os salários dos trabalhadores masculinos, que eram os chefes de família, foram profundamente achatados e não mais garantiam a subsistência familiar. De acordo com Nascimento (2009, p.189):

Por ocasião da Revolução Industrial do século XVIII, o trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão de obra masculina. Os menores salários pagos à mulher constituíam a causa maior que determinava essa preferência pelo elemento feminino. O Estado, não intervindo nas relações jurídicas de trabalho permitia, com a sua omissão, toda sorte de explorações. Nenhuma limitação da jornada de trabalho, idênticas exigências dos empregadores quanto às mulheres e homens, indistintamente, insensibilidade diante da maternidade e os problemas que podem acarretar à mulher, quer quanto às condições pessoais, quer quanto às responsabilidades da amamentação e cuidados dos filhos em idade de amamentação etc. O processo industrial criou um problema que não era conhecido quando a mulher, em épocas remotas, dedicava-se aos trabalhos de natureza familiar e de índole doméstica. A indústria tirou a mulher do lar, por 14, 15 16 horas diárias, expondo-se a uma atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações muitas vezes superiores às suas possibilidades físicas. As primeiras leis trabalhistas voltaram-se para a proteção da mulher e do menor. Em 19 de agosto de 1842, a Inglaterra proibiu o trabalho das mulheres em subterrâneos. Em 1844, foi limitada a sua jornada de trabalho a 10 horas e meia, devendo, aos sábados, terminar antes das 16:30 horas. Na França, em 1848, surgiram

leis de proteção ao trabalho feminino. Na Alemanha, o Código Industrial, de 1891, também se ocupou do problema, fixando algumas normas mínimas. Uma das mais expressivas regulamentações é o Tratado de Versalhes, que estabelece o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, inserindo em algumas Constituições, dentre as quais a do Brasil e destinado a impedir exploração salarial da mulher.

A vida das mulheres, portanto, mudou radicalmente, já que elas passaram a executar dupla jornada de trabalho. Viam-se obrigadas, assim como os homens, a submeterem-se a tal jornada em razão das necessidades impostas para a subsistência. As mulheres, por serem consideradas *desqualificadas*, recebiam salários menores do que o dos homens, o que, na prática, significava que a contratação de mão-de-obra feminina se tornaria um negócio altamente vantajoso e lucrativo para os empregadores. Alice Monteiro de Barros (2010, p.89) ensina que o processo de industrialização vivido pelo mundo europeu no século XIX caracterizou-se pela exploração dessas chamadas *meias-forças*, referindo-se especificamente à mulher e ao menor.

A conquista da mulher por seu espaço no mercado de trabalho surge de fato com a I e a II Guerras Mundiais, mas foi apenas com o fim da II Guerra Mundial, em 1945, que as mulheres se viram obrigadas a deixarem suas casas e seus filhos, mergulhando no mercado de trabalho. A entrada da mulher no mercado de trabalho iria causar um grande impacto social durante e depois desse período. As mulheres assumiam funções administrativas, enquanto os homens iam para o campo de batalha. Embora a guerra tenha elevado o valor social do trabalho feminino, elas ainda recebiam menores salários em relação aos dos homens, por mais que executassem as mesmas atividades. O tratamento dado às mulheres era deverasmente preconceituoso, a ponto de a mulher ser comparada como coisas.

Com a consolidação do sistema capitalista, inúmeras mudanças ocorreram no processo produtivo e na organização do trabalho feminino. A maioria delas está relacionada às condições de trabalho sempre desumanas, com jornadas exaustivas e sem condições de

segurança e de higiene. Em tal momento, surge a luta das mulheres por melhores condições de trabalho, criando movimentos reivindicatórios de direitos trabalhistas. Essas conquistas, ao longo do tempo, fizeram com que as mulheres tivessem que transpor muitos obstáculos para serem alcançados. Mas graças a um grande movimento que se avizinhava, o qual permitiu a permanência da mulher no mercado de trabalho, tendo como escopo evitar situações injustas e promover a igualdade de oportunidades, a não discriminação de gênero e a igualdade de remuneração, foi que o trabalho da mulher passou a ser uma das primeiras matérias a ser objeto de regulamentação pelos organismos internacionais e nacionais.

- **As conquistas e os constantes desafios da mulher no mercado de trabalho**

A luta por igualdade de direitos femininos nunca obedeceu a uma ordem linear na história, sempre foi acompanhada de altos e baixos, contrastando entre conquistas, estagnação e retrocessos. Isso, de certa forma, sempre se mostrou, uma constante. Muitos fatores sociais, econômicos e culturais contribuíram para que essas conquistas não se tornassem causas perdidas. A elaboração e aprovação de leis que proíbem a discriminação de gênero no local de trabalho e garantem a igualdade de oportunidades também foram determinantes. Instrumentos protetivos, internacionais e nacionais, foram criados para evitar situações injustas, promover a igualdade de oportunidades, a não discriminação de gênero e a igualdade de remuneração, o que tornou o trabalho da mulher uma das primeiras matérias a ser objeto de regulamentação pelos organismos internacionais.

Apenas para destacar os mais contemporâneos dos instrumentos protetivos internacionais e de grande envergadura, citamos a Conferência da Paz, em 1991, onde foi firmado o Tratado de Versalhes, o qual criou a OIT (Organização Internacional do Trabalho), organismo que iria se encarregar de criar mecanismos para proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional por meio de convenções e recomendações. Algumas Convenções, como a Convenção nº 3, nº 103 e nº 183[4] impõem restrições ao trabalho da mulher em local insalubre, bem como o trabalho noturno e em condições perigosas e

penosas. As Convenções nº 4, nº 41 e nº 89[5] impõem restrições ao trabalho da mulher no regime de horas extras e com peso. Por fim, temos ainda as Convenções nº 100 e nº 111[6], que tratam da igualdade de remuneração, oportunidade e de tratamento em relação ao homem.

No âmbito nacional, o Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932[7], determinou o fim da distinção de sexo; que todo trabalho de igual valor corresponderia a um salário igual; a proibição do trabalho noturno feminino; a proibição do trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois e a proibição da dispensa da gestante. O citado Decreto também assegurava à empregada um descanso remunerado de duas semanas nas hipóteses de aborto criminoso. Também não permitia a dispensa da mulher pelo simples fato de se encontrar gestante, e sem qualquer outro motivo que justificasse tal dispensa. No entanto, mesmo com essas conquistas, a exploração não foi totalmente erradicada. Permaneciam da mesma forma as jornadas de 14 a 18 horas, assim como as diferenças salariais acentuadas.

Contudo, a Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989, revogou expressamente esses mencionados artigos da CLT, representando um novo avanço na legislação, já que a proibição nitidamente reforçava uma divisão sexual do trabalho. Todavia, algumas proibições ainda persistiram, tais como as do trabalho extraordinário, previstas no artigo 376 da CLT[8] e as do trabalho com emprego da força muscular superior a 20 quilos para trabalho contínuo e 25 quilos para trabalho ocasional, previstos no artigo 390, da CLT[9]. Porém, esses artigos foram revogados pela Lei nº 10.244 de 27 de junho de 2001, por não se alinharem à realidade social e do trabalho no país.

A proteção à gestante e a maternidade também tiveram tratamento especial e forte influência das Convenções Internacionais. Por força do artigo 7º, XVIII, da Constituição Federal[10], a licença maternidade passou a ser de 120 dias, período superior ao previsto nas normas internacionais. A Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, criou o Programa

Empresa Cidadã, cujo objetivo é assegurar, por mais 60 dias, a licença maternidade. Tal prorrogação só é garantida à empregada se a empresa aderir ao programa e, se a prorrogação for requerida pela empregada até o final do primeiro mês após o parto, devendo ainda ser concedida imediatamente depois da fruição da licença maternidade.

Mas, irrefutavelmente a Lei nº 13.467/2017, que alterou significativamente mais de 100 pontos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), impactou sobremaneira o trabalho da mulher. Sobre esse tópico, iremos tratar mais adiante. E, recentemente, podemos ainda mencionar as conquistas advindas com a Lei nº 14.457/2022, que alterou dispositivos da Consolidação das Lei de Trabalho e instituiu o Programa "Emprega + Mulheres", cujo principal objetivo é o apoio à parentalidade, incentivando a empregabilidade e a permanência da mulher no mercado de trabalho.

No aspecto social, o instrumento legal, que mais favoreceu a entrada da mulher no mercado de trabalho, foi a Lei do Divórcio, por meio da Lei nº 6.515/1977, que dentre sua principal determinação foi a de possibilitar a dissolução oficial do casamento, em nosso ordenamento jurídico, sendo responsáveis por grandes mudanças na sociedade. O acesso crescente das mulheres à educação de qualidade é um fator determinante para a sua inclusão no mercado de trabalho, não deixando de ser uma grande e importante conquista. As mulheres, hoje, são mais instruídas do que em qualquer outra época da história, o que lhes permite competir em pé de igualdade com os homens em muitas áreas. Dados do Censo da Educação Superior de 2021, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep)[11], última edição do levantamento, revelam que as mulheres representam 61% dos estudantes que concluíram cursos de graduação. O censo indica, ainda, o percentual de concluintes do ensino superior por área, sendo a Educação onde se concentra a maioria das mulheres, com 77,9%.

O protagonismo feminino desempenha um papel fundamental no fortalecimento das mulheres em todas as áreas de conhecimento, formação profissional e atuação na sociedade.

Historicamente, as mulheres enfrentaram muitas barreiras e discriminações que as impediram de alcançar seu pleno potencial. Podemos destacar a representatividade, como sendo um dos fatores. Tomamos como exemplo a seguinte situação: quando uma mulher ocupa um cargo de liderança e visibilidade em diferentes áreas, ela se torna exemplo inspirador para outras mulheres, demonstrando que é possível alcançar sucesso e reconhecimento, incentivando outras mulheres a seguirem seus passos. Outro fator que podemos destacar é o empoderamento. O protagonismo feminino permite que as mulheres se sintam valorizadas e confiantes em suas habilidades e contribuições. À medida que elas ganham visibilidade e são encorajadas a expressar suas opiniões, isso fortalece sua autoestima e autoconfiança, resultando em maior participação e liderança em suas respectivas áreas.

A mudança de estereótipos também pode ser considerada um fator que tem impulsionado as mulheres. A presença e o protagonismo das mulheres em diferentes áreas ajudam a desafiar os estereótipos de gênero arraigados na sociedade. À medida que mais mulheres se destacam em campos tradicionalmente dominados por homens, esses estereótipos são questionados e desconstruídos, abrindo espaço para maior diversidade e igualdade de oportunidades. Não podemos esquecer que a inclusão de mais mulheres em todas as áreas de conhecimento e formação profissional traz uma gama mais ampla de perspectivas, experiências e habilidades. Isso promove a inovação e a criatividade, já que diferentes pontos de vista enriquecem o ambiente de trabalho e a tomada de decisões.

No entanto, mesmo com a crescente conscientização sobre a busca pelo equilíbrio na igualdade de gênero e o empoderamento feminino, a preocupação com o tema vem ocupando destaque, mas ainda assim, a mulher continua encontrando obstáculos, mesmos em organismos que deveriam servir de exemplo, como é o caso a seguir. De acordo com o Relatório do Diretor Geral da OIT, intitulado: *Iniciativa Mulheres no Trabalho: impulso para a igualdade*, realizado na CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO 107. ª Sessão, 2018,

Dentro da OIT, foram estabelecidos objetivos relativos à participação das mulheres e foram adotados planos de ação para assegurar a sua plena representação no Bureau. Estas medidas são fruto da convicção tripartida partilhada de que devemos fazer mais para alcançar uma maior participação das mulheres na vida da Organização. A monitorização realizada revela, porém, que apesar dos progressos – muito desiguais – alcançados em algumas áreas, de uma perspectiva global os resultados não estiveram à altura das expetativas, e por vezes muito abaixo destas. Certamente que o Bureau deve prestar contas aos seus mandantes sobre o seu próprio desempenho e, por sua vez, os mandantes devem analisar o seu próprio desempenho em relação à designação de mulheres para participar nas reuniões e eventos da OIT. A Constituição da OIT e as regras aplicáveis impõem limitações quanto às medidas que podem ser adotadas para obrigar os mandantes a respeitar os requisitos de género na sua representação na OIT e, de qualquer modo, é provável que haja divergências relativamente às quotas de representação. Não obstante, um novo impulso para a igualdade estaria incompleto se não se abordasse novamente a situação dentro da OIT, em consonância com o exemplo dado pelo Secretário-Geral na Estratégia da ONU para Todo o Sistema sobre a Paridade de Género. [12]

Contudo, mesmo com esses pequenos deslises, por parte dos organismos internacionais, percebemos uma constante evolução nas conquistas femininas. Tanto é verdade que se formos analisar mais profundamente, verificaremos que o que mais tem impulsionado as mulheres a seguir nas suas conquistas é o avanço social. Quando as mulheres têm voz e poder para influenciar mudanças em diferentes setores da sociedade, isso contribui para o avanço social como um todo. Mulheres líderes podem defender causas relevantes, como: igualdade de gênero, direitos das mulheres, justiça social e inclusão; impulsionando mudanças positivas e necessárias.

É importante ressaltar que o protagonismo feminino não é apenas benéfico para as mulheres, mas também para a sociedade em geral. Quando as mulheres são fortalecidas e têm oportunidades iguais, isso cria uma sociedade mais justa, equitativa e próspera, em que

todos podem contribuir com base em seu talento e potencial, independente do gênero.

- **Obstáculos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho**

As mulheres ainda enfrentam muitos obstáculos no mercado de trabalho em comparação com os homens. A seguir trataremos de alguns deles, sempre lembrando que a cada nova conquista, surgem novos desafios a serem enfrentados pelas mulheres. Muitas delas enfrentam discriminação de gênero em diversos aspectos do mercado de trabalho, incluindo salários mais baixos do que o dos homens em cargos similares, menor acesso a oportunidades de promoção e preconceito no processo de seleção de emprego.

A discriminação de gênero é um problema social que ocorre quando uma pessoa é tratada de forma desigual ou injusta com base em seu gênero. Geralmente, essa forma de discriminação é direcionada às mulheres, mas homens também podem ser vítimas de discriminação de gênero. As formas de discriminação de gênero podem incluir salários desiguais para homens e mulheres que realizam o mesmo trabalho, limitação de oportunidades de carreira para mulheres, violência doméstica, assédio sexual, assédio moral, e outras formas de comportamentos ofensivos ou abusivos. A discriminação de gênero pode ter um impacto negativo significativo na vida e na saúde mental das pessoas afetadas.

Para combater a discriminação de gênero, é importante conscientizar a sociedade sobre essa questão e promover a igualdade de oportunidades para homens e mulheres. As leis que proíbem a discriminação de gênero devem ser implementadas e aplicadas de forma eficaz, e as empresas e organizações devem ser incentivadas a adotar políticas e práticas que promovam a igualdade de gênero. A educação e a sensibilização das pessoas também são fundamentais para a prevenção e eliminação da discriminação de gênero.

Outro fator de discriminação e de obstáculo encontrado por mulheres no mercado de trabalho está relacionado a ausência de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Muitas mulheres ainda enfrentam o desafio de equilibrar as responsabilidades familiares com as

demandas do trabalho. A falta de flexibilidade nos horários de trabalho, de uma boa rede de apoio e a ausência de políticas de licença parental remunerada são alguns dos principais obstáculos enfrentados pelas mulheres. Há ainda, e em especial em determinadas áreas, o que se pode chamar de viés de gênero na contratação. Muitos empregadores ainda preferem contratar homens em vez de mulheres, principalmente para cargos que são tradicionalmente dominados por homens, como: engenharia, ciência e tecnologia.

Falta de mentoria e redes de apoio também são obstáculos encontrados por diversas mulheres. Muitas delas têm menos acesso a mentores e redes de apoio no local de trabalho, o que pode prejudicar sua capacidade de construir relacionamentos profissionais e avançar em suas carreiras. Outro ponto de obstáculo que também podemos mencionar está no fato das mulheres muitas vezes terem menos acesso a treinamento e desenvolvimento profissional do que os homens, o que pode prejudicar sua capacidade de adquirir novas habilidades e competências necessárias para avançar em suas carreiras.

4.1 Assédio sexual

Um dos principais obstáculos enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho, atualmente, é o assédio sexual. Alice Monteiro de Barros ensina que o assédio sexual vem sendo apontado como um dos fatores responsáveis pela discriminação de que são vítimas as mulheres no mercado de trabalho, embora o problema seja antigo e generalizado. Segundo Barros, são várias as razões que contribuíram para que o assunto despertasse tanto interesse nos últimos anos, podendo ser apontadas, como principais: a promulgação de leis em favor da igualdade de oportunidades, aliada a um progresso do movimento feminista na política de países industrializados; as primeiras decisões de tribunais norte-americanos, no final de 1970, considerando o assédio sexual um comportamento proibido, por violar a Lei de 1964 sobre direitos civis, cujo texto veda a discriminação sexual no trabalho; o aumento de mulheres no trabalho também ocasionou oposição à sua presença, manifestada sob a forma de assédio sexual, visando constrangê-las a deixar funções tradicionalmente masculinas, e,

de outro lado, suscitou, em certas empresas, a exigência de que cedessem a solicitações sexuais para obterem o emprego ou mantê-lo[13].

O assédio sexual pode tornar um ambiente de trabalho hostil e prejudicar a capacidade da mulher de avançar em suas carreiras e desenvolvimento profissional. Situações como essas, em geral, ocorrem quando a pessoa é submetida a avanços, comentários, gestos, insinuações ou qualquer tipo de comportamento indesejado de natureza sexual no ambiente de trabalho. Pode incluir desde piadas ofensivas e comentários de cunho sexual até toques indesejados, coerção para atividades sexuais ou até mesmo agressões sexuais. É crucial entender que o assédio sexual não está limitado a um único gênero, podendo ocorrer tanto contra mulheres quanto contra homens.

De acordo com Noemia Porto e Ana Paula Porto Yamakawa (2018, p. 246), o assédio sexual pode ser entendido como um fenômeno multifacetado, com interações complexas de fatores históricos, políticos e sociopsi-cológicos, e parece indicar que se trata de um comportamento abusivo que pode atingir homens e mulheres. Embora isso de fato ocorra, e existam subnotificações, em geral o tema envolve fortemente uma questão de gênero e que não tem relação direta com os estratos sociais mais incluídos ou menos desfavorecidos.

Uma das principais consequências do assédio sexual é o impacto negativo na saúde e no bem-estar das vítimas. Elas podem sofrer de ansiedade, depressão, estresse pós-traumático e outras condições emocionais e psicológicas que podem afetar seu desempenho no trabalho e sua qualidade de vida em geral. Além disso, o assédio sexual cria um ambiente de trabalho tóxico, em que a confiança e o respeito são comprometidos, levando à diminuição da produtividade e do engajamento dos funcionários. Percebe-se, com isso, a ausência de responsabilidade dos tomadores de serviço em relação à qualidade do meio ambiente de trabalho que oferecem. Sob a ótica dessas empresas, a resposta, então, seria asfixiar os casos de que se tem notícia, sem repreensão ou punição do assediador, desencorajando a vítima naquele ambiente a se manifestarem e trazerem tais situações de constrangimento à

tona (PORTO e YAMAKAWA, 2018, p. 247). É importante que as empresas e seus ambientes de trabalho tenham políticas claras e rigorosas contra o assédio sexual, além de programas de treinamento e conscientização para todos os funcionários. Essas políticas devem estabelecer uma definição clara de assédio sexual, esclarecer os procedimentos para relatar incidentes e garantir que as vítimas sejam protegidas contra possíveis retaliações.

Além disso, é fundamental que as vítimas sejam encorajadas a relatar o assédio sexual sem medo de represálias. As empresas devem criar um ambiente seguro e confidencial para denúncias, onde as vítimas possam se sentir apoiadas e protegidas. É essencial que as denúncias sejam investigadas de maneira imparcial e que as medidas adequadas sejam tomadas para punir os agressores. A responsabilidade de combater o assédio sexual não deve recair apenas sobre as vítimas, mas também sobre a cultura organizacional e a liderança das empresas. Os líderes devem estabelecer exemplos de comportamento respeitoso e promover uma cultura de igualdade e respeito, em que o assédio sexual seja inaceitável em qualquer circunstância.

- **A evolução do trabalho**

O trabalho, ao longo da história, passou e tem passado por enormes e controvertidas transformações, graças aos avanços tecnológicos e às mudanças econômicas e sociais. Em abreviada síntese, durante a maior parte da história humana, as sociedades eram agrícolas, com a maioria das pessoas envolvidas na produção de alimentos, sendo o trabalho totalmente manual e baseado no cultivo de terras e na criação de animais. Toffler (2021, p. 27) denominou este período como *a primeira onda*, em que a maioria dos seres humanos viviam em pequenos grupos, frequentemente migradores, e alimentavam-se pilhando, pescando, caçando ou pastoreando. Segundo ele, atualmente poucas populações tribais, na América do Sul ou na Nova Guiné, ainda vivem da agricultura, mas essa grande onda, que durou milhares de anos, está basicamente extinta.

No final do século XVIII, a Revolução Industrial trouxe grandes mudanças na forma como o trabalho era realizado. A introdução da máquina a vapor, impulsionou a mecanização e a produção em massa. O trabalho concentrou-se em fábricas, e muitas pessoas migraram das áreas rurais para as cidades em busca de emprego. Com o avanço tecnológico e a *Era da globalização*, o trabalho passou a se basear cada vez mais no conhecimento e na informação. Profissões ligadas à ciência, tecnologia, engenharia, matemática e outras áreas do conhecimento tornaram-se cada vez mais importantes. A automação também começou a substituir trabalhos repetitivos e braçais. Segundo Célio Neto et al (2018, p. 21), a Terceira Revolução Industrial, como este período ficou conhecido, estava preparando o terreno para a criação da sociedade da informação, e via de consequência o trabalho em ambiente virtual.

Nas últimas décadas, houve uma crescente flexibilização do trabalho através dos meios telemáticos. O desenvolvimento de tecnologias, como o fax, o telefone, o correio eletrônico e a internet, viabilizaram o teletrabalho. Essas ferramentas de comunicação permitiram que as pessoas se conectassem e colaborassem com colegas e clientes, independentemente da localização física. Além disso, muitas atividades puderam ser realizadas de qualquer lugar, permitindo que as pessoas trabalhem em casa ou em outros lugares, proporcionando maior autonomia e flexibilidade no modo como as pessoas realizam suas tarefas. Abordaremos o teletrabalho no próximo tópico.

Atualmente, estamos vivenciando uma era de avanços rápidos na inteligência artificial e automação. A Inteligência Artificial está sendo aplicada em diversas áreas, desde assistentes virtuais até carros autônomos. A automação está substituindo certos empregos, especialmente aqueles que envolvem tarefas repetitivas e padronizadas. Isso está transformando a natureza do trabalho, exigindo que os trabalhadores adquiram habilidades complementares à automação. E com a ascensão das plataformas digitais e dos aplicativos, surgiu a chamada *on-demand economy*, ou economia sob demanda, em que as pessoas podem oferecer serviços e trabalhar de forma independente, como motoristas de aplicativo, entregadores ou profissionais de marketing digital. Essa forma de trabalho proporciona

flexibilidade, mas também levanta questões sobre proteção social e direitos trabalhistas, como estamos podendo acompanhar diariamente nos noticiários e nos ambientes acadêmicos.

5.1 O teletrabalho e a reforma trabalhista

A reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, introduziu várias mudanças significativas na legislação trabalhista brasileira, visando flexibilizar as relações de trabalho e estimular a economia. Muitas foram as modificações advindas com o novo texto legal, especialmente no que se refere ao teletrabalho. Embora tenha havido debates sobre os efeitos da reforma em diversos setores, este trabalho se propõe a analisar os impactos específicos no teletrabalho na mulher. A nova legislação previu a terceirização irrestrita, permitindo às empresas contratarem trabalhadores terceirizados para qualquer atividade, inclusive a atividade-fim. Há quem defenda que essa modificação possa vir a resultar em uma maior precarização do trabalho feminino, já que as mulheres têm maior probabilidade de ocupar empregos terceirizados e mal remunerados. A jornada de trabalho intermitente também é uma novidade legislativa, na qual o trabalhador é convocado de acordo com a demanda do empregador, recebendo apenas pelas horas trabalhadas. Essa modalidade pode afetar sobremaneira as mulheres que já enfrentam desafios na conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares.

Outra inovação da reforma trabalhista está relacionada aos acordos coletivos prevalecendo sobre as leis, trazendo em seu arcabouço a regulamentação de institutos que careciam de um regramento jurídico, no caso o teletrabalho. Até o surgimento de referida lei, havia uma insuficiência normativa em relação ao teletrabalho. A CLT continha parcos dispositivos que pudessem assegurar a referida relação, como podemos citar os artigos 6º e 83º da CLT.
Antes da reforma, a previsão legal para o teletrabalho aparecia no artigo 6º da CLT[14], que afastava as distinções entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estivessem

caracterizados os pressupostos da relação de emprego. O parágrafo único do dispositivo, introduzido pela Lei nº 12.551/2011, estabelecia que "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".

A novidade ficou por conta da introdução de um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema: é o capítulo II-A, *Do Teletrabalho*, com os artigos 75-A a 75-E[15]. Os dispositivos definem o teletrabalho como "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". A inovação ficou por conta da inclusão do inciso III, no artigo 62[16] no texto legal, determinando que empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelo regime de duração do trabalho. Essa introdução recebeu críticas de diversos setores e juristas, pois estabelece que empregados que exercem atividades externas incompatíveis com a fixação de horários de trabalho e aqueles que desempenham funções de confiança, não estão sujeitos ao controle de jornada de trabalho. Comunga desse pensamento Vólia Bonfim (2018, p. 112), que entende que a regra acima é maléfica ao trabalhador e sua interpretação deve ser restritiva, ou seja, deve ser requisito essencial para validade da exclusão do teletrabalhador ao capítulo *Da Duração do Trabalho* a cláusula expressa em contrato escrito que indique esta modalidade de trabalho e especifique as tarefas que o empregado deve realizar.

Outras mudanças introduzidas foram em relação ao conceito, características, formalidades contratuais, duração, disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado e meio ambiente remoto, que veremos a seguir. A Lei 14.442/22, (MP 1.188/22, agora convertida em lei), que dispõe sobre teletrabalho e o auxílio-alimentação fornecido ao empregado, destacou os seguintes pontos relevantes: a) A Lei determina que o auxílio alimentação seja destinado exclusivamente ao pagamento de refeição em restaurantes ou de

gênero alimentícios comprados no comércio, e alterou consideravelmente a redação do Artigo 75-B da CLT[17], modificando o conceito de teletrabalho[18], como serviço que é prestado PREDOMINANTEMENTE *ou não* fora das dependências da empresa, o que contempla a adição do regime híbrido de trabalho, com a ressalva de o comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador, não descaracterize o regime de teletrabalho. Outra mudança que também surgiu foi a do empregado, em regime de teletrabalho, prestar serviços ***por jornada ou por produção ou tarefa, Artigo 75- A, parágrafo 3º[19]*** e APENAS os empregados em regime de teletrabalho que *prestam serviço por produção ou tarefa ESTARÃO EXCLUÍDOS DO REGIME DE DURAÇÃO DE JORNADA.* Com essas mudanças o teletrabalho passou a ter uma regulamentação, algo que não se tinha até o momento, fazendo com que a insegurança por parte de empregados e empregadores viessem a ser dirimidas.

5.2 Conceito de teletrabalho

O teletrabalho é uma forma de trabalho que envolve a realização de atividades profissionais fora do ambiente físico tradicional do escritório, utilizando tecnologia de informação e comunicação para manter a comunicação e colaboração com a empresa e colegas de trabalho. Podemos dizer que o teletrabalho surgiu, em sua forma mais rudimentar, no final do século XIX, tendo o seu conceito mais moderno aflorado em meados do século XX.

Em 1973, o sociólogo norte-americano Jack Nilles cunhou o termo *telecommuting* (teletrabalho), descrevendo o conceito de trabalhar em casa usando a tenologia de comunicação para se conectar com o escritório. Ele previu que as tecnologias emergentes permitiriam que as pessoas realizassem seu trabalho de forma mais eficiente e flexível (BITENCOURT, 2020, p.116).

No entender de Denise Fincato (2019, p.59), “O teletrabalho é modalidade de prestação de serviços inequivocamente flexibilizatória: flexibiliza o tempo e o espaço do trabalho em face

de seu modelo clássico, cunhado na era da Revolução Industrial".

Já para Celio Neto (2018, p. 89):

o teletrabalho pode ser conceituado como trabalho prestado, ao menos em parte à distância, fora da sede da organização empresarial, mediante o uso da telemática, com flexibilidade de jornada, e ausência de fiscalização direta, empoderando o teletrabalhador diante da auto-organização e autonomia de gestão de tempo, e em certa medida de suas atividades.

Atualmente o teletrabalho no Brasil, possui definição no Artigo 75-B da CLT, que conceitua teletrabalho como sendo aquele serviço que é prestado predominantemente *ou não* fora das dependências da empresa, o que comtempla a adição do regime híbrido de trabalho, com a ressalva de o comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador, não descaracterize o regime de teletrabalho.

5.3 Evolução do teletrabalho

O desenvolvimento de tecnologias como o fax, o telefone, o correio eletrônico e a internet viabilizaram o teletrabalho. Essas ferramentas de comunicação permitiram que as pessoas se conectassem e colaborassem com colegas e clientes, independentemente da localização física.

Na década de 1970, algumas empresas começaram a experimentar o teletrabalho e a implementar programas de trabalho à distância para seus funcionários. Nos anos 80 e 90, algumas legislações começaram a abordar questões relacionadas a teletrabalho. Por exemplo, em 1996, a Lei dos Direitos do Trabalho Flexível no Reino Unido permitiu que os funcionários solicitassem trabalho flexível, incluindo o teletrabalho[20]. Com o avanço das tecnologias de informação e comunicação, o teletrabalho expandiu-se consideravelmente nas últimas décadas. Empresas de tecnologia e *startups* lideraram o caminho ao adotar modelos de trabalho remoto. Plataformas *online* e aplicativos também surgiram para facilitar a

colaboração e a coordenação entre equipes remotas.

- **Características do teletrabalho**

As características do teletrabalho incluem flexibilidade e autonomia. O teletrabalho permite que os funcionários trabalhem em horários mais flexíveis, adaptando seu trabalho a sua vida pessoal e aumentando a produtividade, gerando maior autonomia para decidir: como, quando e onde trabalhar; o que pode resultar em maior satisfação no trabalho. O teletrabalho pode reduzir os custos da empresa com escritórios, equipamentos e despesas relacionadas ao deslocamento dos funcionários. E por fim, o teletrabalho pode reduzir a emissão de gases de efeito estufa e diminuir a necessidade de viagens e deslocamentos, sendo um importante mecanismo no combate e emissão de poluentes e contribuindo para um ambiente mais sustentável.

O teletrabalho pode trazer vantagens e desvantagens específicas para as mulheres. Algumas dessas vantagens e desvantagens incluem: **Flexibilidade da jornada de trabalho –** o teletrabalho pode oferecer às mulheres uma maior flexibilidade para gerenciar suas responsabilidades familiares e profissionais, permitindo que elas possam equilibrar melhor suas obrigações. **Economia de tempo e dinheiro** – ao trabalhar em casa, as mulheres economizam tempo e dinheiro que seriam gastos em deslocamentos, almoços fora de casa e outras despesas relacionadas ao trabalho. **Maior conforto –** trabalhar em casa pode ser mais confortável do que trabalhar em um escritório, permitindo que as mulheres trabalhem em um ambiente mais adequado às suas necessidades. **Oportunidade de empreendedorismo** – o teletrabalho pode oferecer a oportunidade para as mulheres empreenderem seus próprios negócios ou trabalharem como autônomas, o que pode ser uma forma de ter mais controle sobre sua carreira. Segundo dado do IBGE, o percentual de empreendedoras em relação ao total de negócios chegou a 34% no Brasil em 2022, o que significa afirmar que são mais de 10 milhões de mulheres donas de seus próprios negócios. O número de mulheres empreendedoras chegou a 10,3 milhões no terceiro semestre de 2022,

enquanto a quantidade de empresárias que geram empregos subiu 30% de 2021 para o ano passado[21].

Mas o teletrabalho pode trazer algumas desvantagens, como por exemplo, a falta de separação entre trabalho e vida pessoal. Isso pode fazer com que as mulheres trabalhem mais horas do que deveriam, afetando sua saúde e bem-estar. O trabalho remoto pode levar a uma menor interação social, o que pode afetar negativamente a saúde mental das mulheres. As mulheres podem ter menos visibilidade no trabalho, o que pode afetar suas oportunidades de promoção e progressão na carreira.

Entendemos que para superar os desafios do teletrabalho, é importante investir em habilidades como a disciplina, a organização e a comunicação. É fundamental manter uma rotina de trabalho e estabelecer limites claros entre o ambiente profissional e pessoal. É importante também, que as organizações e governos considerem essas vantagens e desvantagens do teletrabalho para as mulheres e implementem políticas que ajudem a equilibrar esses impactos e promover uma maior igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

- **O teletrabalho e a pandemia da Covid-19: os impactos para a mulher**

Com o surgimento da pandemia da Covid-19, ações emergenciais foram necessárias para conter a propagação do contágio e a disseminação da doença, por meio da publicação do Decreto Legislativo nº 6. Uma das ações emergenciais propostas pelos governos foi a implantação do isolamento social, que teve como consequência imediata a brusca mudança no ambiente social e de trabalho, decorrentes da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispôs sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública. Com o objetivo de regulamentar o caos instaurado nas relações de trabalho, foi publicada a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, objetivando a preservação do emprego e da renda. A principal medida adotada para conter os efeitos negativos decorrentes do estado de

calamidade pública foi a implementação do regime de teletrabalho, em seu artigo 3º, inciso I, da Medida Provisória em comento. Todavia, a MP nº927/20, instituiu características próprias para a implementação do teletrabalho emergencial, diferente daquele regulamentado nos artigos 75, incisos de A – E, da CLT, por meio da Lei nº 13.467/2017, conforme podemos destacar: 1) prazo de comunicação ao empregado; 2) desnecessidade de mútuo acordo, ou seja, de concordância do empregado; 3) desnecessidade de aditivo contratual; 4) prazo para alteração de regime; 5) ajuste quanto à responsabilidade pela aquisição e custeio dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho; 6) responsabilidade pela aquisição dos equipamentos e custeio dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho; 7) extensão a aprendizes e estagiários; 8) convalidação do teletrabalho implementado antes da MP.

Em que pese o modo como essas características próprias do teletrabalho emergencial tenham surgido, o fato é que da noite para o dia, muitas famílias foram obrigadas a se isolar e a adotar o trabalho à distância para não interromper as suas atividades e manter os seus empregos. Os espaços antes destinados ao culto ao lazer foram transformados em *workstation,* abrigando computadores e outros meios telemáticos. Sem contar que esse espaço, na maioria das vezes, era dividido entre trabalho e a escola dos filhos, aumentando a sobrecarga de trabalho da mulher.

Um dos maiores desafios da mulher durante a pandemia foi o de equalizar o conflito trabalho-família. Desempenhar diversos papeis no dia a dia, o profissional, o pessoal e o maternal, gera pressões, tornando a atenção dirigida a cada papel um constante conflito em desequilíbrio, pois quando se prioriza um, o outro fica em desvantagem. Quando há filhos pequenos, com idade entre 0 e 12 anos, os conflitos são mais frequentes. No Brasil, estudos apontam que a taxa de realização de afazeres domésticos das mulheres foi de 92,2%, ao passo que os homens representam 78,2%. Essa desigualdade de tempo e energia provoca maiores dificuldades para as mulheres dedicarem-se à área profissional. Por causa dessa sobrecarga e a dificuldade de gerenciar o volume de trabalho com as atividades domésticas durante a pandemia, fez com que 30% das mulheres pensassem em deixar o emprego[22].

A maioria das mulheres encontrou dificuldades com sobrecarga do trabalho em razão da pandemia. Embora o teletrabalho traga uma maior flexibilidade para a realização do trabalho, com a pandemia mostrou-se contrário. Para muitas mulheres, teletrabalho não foi sinônimo de flexibilidade. Isso porque muitas delas foram cobradas em seus trabalhos como se trabalhassem de forma presencial.

Com a crise social, política e econômica mundial, causada pela pandemia da Covid-19, as pressões sobre políticas públicas levaram a retrocessos nos direitos sociais, ameaçando enormes conquistas que são de toda a sociedade, mas principalmente as conquistas femininas, por estarem inseridas em condições de maior vulnerabilidade e por serem as principais demandantes de políticas públicas. Nesse sentido, é de extrema urgência a criação de medidas abrangentes para melhorar a igualdade das condições de trabalho e reformular os papéis de gênero, e o instituto do teletrabalho pode contribuir sobremaneira para a manutenção dessas conquistas, graças à flexibilidade de seu regime de trabalho.

- **Impacto do teletrabalho no mercado de trabalho feminino**

O teletrabalho tem o potencial de impactar a igualdade de gênero no mercado de trabalho de várias maneiras. Por um lado, pode oferecer mais flexibilidade para as mulheres que são responsáveis por cuidar de crianças ou parentes idosos, permitindo que elas equilibrem melhor suas responsabilidades familiares e profissionais. Isso pode aumentar a participação feminina no mercado de trabalho e ajudar a reduzir a diferença salarial entre homens e mulheres. Por outro lado, há preocupações de que o teletrabalho possa levar a uma maior segregação ocupacional de gênero, já que muitas profissões que permitem o trabalho remoto são dominadas por mulheres, como é o caso das áreas de ensino e saúde. Além disso, há riscos de que as mulheres sejam mais afetadas pela sobrecarga de trabalho e estresse, já que muitas vezes são responsáveis por cuidar da casa e dos filhos enquanto trabalham em casa.

O teletrabalho pressupõe confiança e flexibilidade para um melhor desempenho e produtividade. Ao falar de flexibilidade, tem-se em mente maior independência na realização das tarefas, é negociar mais prazos e permitir que o trabalho seja entregue independentemente do tempo que se leve para realizá-lo. Porque, se isso não ocorrer, haverá queda no rendimento e, consequentemente, mais casos envolvendo saúde mental. Ao se proporcionar políticas mais flexíveis e favoráveis às mulheres, está-se ao mesmo tempo mantendo um ambiente de trabalho saudável, evitando, assim, doenças e transtornos mentais, bem como tornando possível a permanência da mulher no mercado de trabalho e, consequentemente, permitindo uma maior equidade entre os gêneros.

No momento em que vivemos, o debate de ideias e a luta daquelas que não deixam de acreditar no ideal de justiça, que envolve o direito do trabalho, são essenciais para que continuemos visualizando um futuro de mais isonomia e respeito, especialmente para as mulheres. Somente o trabalho realizado de forma igualitária, no qual o direito à dignidade humana é sobremaneira preservado, possibilitará a melhoria e o desenvolvimento de todos. Fazem-se necessárias, nas relações de trabalho, mudanças nos padrões culturais da sociedade em relação a questões de gênero, impulsionando avanços de novos temas, especialmente quando se evidencia a ampliação das mulheres no mercado de trabalho e a organização das mulheres em sindicatos e em movimentos sociais. A história tem mostrado, e as mulheres em todo o mundo fazem questão de enfatizar, que é indispensável ir além da igualdade formal nas relações de gênero.

Portanto, é importante que as políticas de teletrabalho levem em consideração os impactos de gênero e busquem promover a igualdade de oportunidades para homens e mulheres. Isso pode incluir medidas como incentivar a participação masculina em tarefas domésticas e de cuidado, oferecer treinamento e suporte para equilibrar trabalho e família e garantir que a política de teletrabalho seja aplicada de maneira justa e igualitária para ambos os sexos.

- **O teletrabalho como alternativa para a manutenção da mulher no mercado de**

trabalho

O avanço tecnológico tem contribuído para a mudança da natureza do trabalho, permitindo que mais mulheres entrem no mercado de trabalho. A tecnologia também tornou o trabalho mais flexível, o que é especialmente benéfico para mulheres que precisam equilibrar carreira e família**.** Existem diversos fatores que contribuem para que o perfil apresentado pelas mulheres seja um diferencial quando atuam no mercado de trabalho, tornando o lugar que trabalham mais harmonioso e desenvolvendo suas funções com um melhor desempenho, já que tais características fazem com que elas tratem os assuntos de forma mais organizada e mais detalhada.

Com essas características, as mulheres estão conseguindo, cada vez mais, conciliar os trabalhos da vida pessoal com a profissional. O que antes era considerado um obstáculo, atualmente, é considerado como um grande desafio. Sua participação no mundo dos negócios e a própria independência financeira vêm mudando a forma como os produtos e serviços são desenvolvidos e comercializados. Mas com todo esse avanço e mudança no cenário do mercado de trabalho, a mulher ainda encontra muita dificuldade para permanecer nesse mercado, especialmente se resolve ter filhos e exercer a maternidade.

De acordo com a pesquisa *Licença maternidade e suas consequências no mercado de trabalho do Brasil,* realizada pela Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas, metade das mulheres, com a trajetória profissional analisada no estudo, estava fora do mercado de trabalho, 12 meses após o início da licença maternidade.[23] Os motivos para a saída são inúmeros: demissão, falta de vagas em creches ou, ainda, renda insuficiente para contratar uma babá. A pesquisa ainda revela que a presença de um filho pequeno na família é uma grande responsável para a baixa participação das mulheres no mercado de trabalho. O percentual de mulheres empregadas entre 25 e 44 anos e com um filho de até um ano de idade cai para 41%. E somente 28% dessas mulheres trabalham 35 horas ou mais por semana no Brasil. No caso dos homens, o perfil é oposto: 92% dos homens

com filhos de até um ano estavam trabalhando, sendo que 82% em atividades com 35 horas ou mais de carga horária semanal. É nesse contexto que o teletrabalho surge como um instrumento de combate à desigualdade de gênero e de permanência da mulher no mercado de trabalho. O número de mulheres, que têm se mantido no mercado de trabalho graças à implementação do teletrabalho nas empresas, tem aumentado significativamente, pois muitas veem no teletrabalho, uma maneira de continuar exercendo as suas atividades, seja durante ou depois da maternidade.

O teletrabalho se tornou uma importante ferramenta de manutenção de emprego e renda durante a pandemia da Covid-19, para uma grande parcela da população mundial. A crise sanitária global deu credibilidade às formas de trabalho flexíveis, desmitificando a ideia de que o teletrabalho é um sistema inviável economicamente e prejudicial à produtividade. Embora a sua implementação de forma emergencial tenha trazido conflitos, exaustão e um aumento de doenças psicológicas, vemos que, uma vez normalizada a situação, o teletrabalho está proporcionando à mulher um melhor equilíbrio entre trabalho e família. Uma vez em equilíbrio, a sua manutenção no mercado de trabalho aumenta de forma exponencial, proporcionando assim, equidade no exercício das atividades entre homens e mulheres.

Portanto, pondera-se que o teletrabalho é um importante instrumento de inclusão da mulher no mercado de trabalho e um mecanismo para atingir a igualdade de gênero, pois se tem mostrado um forte segmento da economia, sinalizando uma possível tendência pós-pandemia, com a necessidade de aperfeiçoamento da legislação já existente, ações afirmativas do setor privado e a criação de políticas públicas que incentivem a permanência da mulher no mercado de trabalho.

Conclusão

Com o avanço da tecnologia, o teletrabalho, surgiu como forma de flexibilização das relações

de trabalho, o que proporcionou às mulheres uma inserção ainda maior no mercado de trabalho. O teletrabalho alcançou um protagonismo jamais visto, durante a pandemia da Covid-19, e embora tenha trazido alguns desafios para a mulher neste período, o teletrabalho se mostrou atraente, para as mulheres, pois foi uma forma de se manter no mercado de trabalho e manter seus empregos. Ao oferecer mais flexibilidade e autonomia no trabalho, o teletrabalho tem o potencial de ajudar as mulheres a manterem-se ativas e produtivas no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que cuidam de suas responsabilidades familiares e pessoais

Nos últimos anos, o teletrabalho tem se popularizado como uma alternativa viável para manter as mulheres no mercado de trabalho, pois possibilita a mulher, conciliar a vida profissional e pessoal. E apesar dos desafios, é possível superá-los investindo em habilidades como a disciplina, organização e comunicação. Ao garantir que as mulheres tenham acesso e permaneçam no mercado de trabalho, há um aumento na participação econômica geral da sociedade, o que contribui para o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) de um país. Quando aumentamos o número de mulheres empregadas, isso pode impulsionar a produção e a atividade econômica. O aumento da produtividade também é um fator positivo da inclusão das mulheres no mercado de trabalho. Ao aproveitar o talento, a experiência e as habilidades das mulheres, as empresas se beneficiam de uma força de trabalho diversificada e criativa. Isso pode levar a uma maior inovação, eficiência e qualidade no trabalho.

Quando defendemos a manutenção da mulher no mercado de trabalho, por meio do teletrabalho, estamos incentivando o trabalho remunerado, que proporciona uma fonte de renda para as mulheres, ajudando a reduzir a pobreza e a desigualdade de gênero. A independência financeira das mulheres lhes permite atender às suas necessidades básicas e às de suas famílias, aumentando o bem-estar econômico geral. Quando as mulheres têm empregos e renda, elas têm mais poder de compra e contribuem para o aumento do consumo. Isso estimula o crescimento econômico, impulsiona os negócios e gera mais oportunidades de emprego.

Manter a mulher em seus empregos significa que elas também contribuem para a arrecadação de impostos e financiam os serviços públicos essenciais, como saúde, educação e infraestrutura. Isso pode resultar em mais recursos disponíveis para investimentos em desenvolvimento social e econômico. Quando as mulheres têm emprego, há uma redução dos custos sociais associados à dependência econômica, como assistência social, benefícios de desemprego e outros programas de apoio governamentais. Isso libera recursos que podem ser direcionados para outras áreas, como educação e saúde. Ao promover a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, há uma diversificação da força de trabalho, trazendo diferentes perspectivas, habilidades e experiências para as organizações. Isso pode levar a uma tomada de decisão mais abrangente e criativa, impulsionando a inovação e o sucesso empresarial.

Por esta razão, é nosso entendimento que o teletrabalho tem o condão de proporcionar às mulheres uma melhor qualidade de vida, por meio da manutenção de seus empregos, proporcionando assim vantagens econômicas para o país. Essas vantagens econômicas ressaltam a importância de se investir na igualdade de gênero e criar políticas e ambientes de trabalho que apoiem a participação plena das mulheres no mercado de trabalho.

Referências bibliográficas

BARROS, A. M. de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p.89.

_____. *O assédio sexual no direito do trabalho*. **ISTO É**. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Alice_Barros1.pdf. Acesso 20.05.2023

BITENCOURT, Manoela de. *Teletrabalho:* novo Direito do Trabalho e o conflito de leis trabalhistas. Curitiba: Juruá, 2020, p116.

CASSAR, Vólia Bomfim – *Resumo de direito do trabalho*. 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018, p.112.

FINCATO, Denise. *Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira*. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 59, fev. 2019.

IBGE. *Estatísticas de Gênero:* uma análise dos resultados do Censo Demográfico, 2010. Disponível em: www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/ – Acesso 10.04.2021

MACHADO, Cecilia; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. *The labor market consequences of maternity leave policies:* evidence from Brazil. 2016.

MARTINS, Adalberto – *Manual didático de direito do trabalho*. 7. ed. – Leme-SP: Mizuno, 2022.

MELLO, Alvaro Augusto Araujo. *O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil:* estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. 2011

MESSENGER, Jon C. *Introduction:* Telework in the 21st century–an evolutionary perspective. In: **Telework in the 21st Century**. Edward Elgar Publishing, 2019.

MESSENGER, Jon C.; GSCHWIND, Lutz. *Three generations of Telework*: New ICT s and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office. **New Technology, Work and Employment**, v. 31, n. 3, p. 195-208, 2016.

NASCIMENTO, A. M. *Iniciação ao Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 189.

OLIVEIRA, Luis Paulo Ferraz; TOURINHO, Luciano de Oliveira Souza. *Mulher, Trabalho e Direito Internacional:* entre a desigualdade e a inefetividade das normas trabalhistas. **Laborare**, v. 3, n. 5, p. 107-129, 2020.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira et al. *Trabalho em ambiente virtual:* causas, efeitos e conformação. 2018, p.21.

PACHECO, Fábio Luiz. *O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade*: aspectos teóricos e práticos. Leme, SP: Mizuno, 2021.

PATEMAN, C. *The sexual contract*. Stanford, California: Stanford University Press, 1988.

PORTO, NOEMIA E YAMAKAWA, ANA PAULA PORTO. *Relações de Trabalho e Gênero Feminino: (Des) Igualdade e Assédio Sexual*. Feminismo, pluralismo e democracia. Roberto Parahyba de Arruda Pinto, Alessandra Camarano, Ellen Ferraz Hazan, coordenadores – São Paulo: LTr,2018, p. 246.

SANTOS, Ana. *Género e Profissões: Discriminação Salarial e Discrepâncias nos Cargos de Gestão de Topo-Estudo de Caso*. Tese de Doutorado. 2020.

SILVA, Homero Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista*. 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

TOFFLER, Alvin, 1928 – *A terceira onda*; tradução de João Távora. – 31° ed. – Rio de Janeiro: Record, 2012, p 27.

VASCONCELOS, Paulo et al. *Indicações geográficas*: análise do regime nacional e internacional. Tese de Doutorado. 2021

Reforma trabalhista brasileira em debate: Grupo de Estudos de Direito/ Aldo Augusto Martine Neto, Marcia Sanz Burmann, Thais Galo, coordenadores. – São Paulo: LTr, 2018.

22 Anos da SOBRATT: A Evolução do Teletrabalho: Tomo I: Aspectos Jurídicos / organizadores Fabiano Zavanella, Luis Otávio Camargo Pinto. — Campinas, SP: Lacier Editora, 2021. — (A evolução do teletrabalho; 1)

22 Anos da SOBRATT: A Evolução do Teletrabalho: Tomo II: Gestão / organizadores Fabiano Zavanella, Luis Otávio Camargo Pinto. — Campinas, SP: Lacier Editora, 2022. — (A evolução

do teletrabalho; 1)

22 Anos da SOBRATT: A evolução do teletrabalho: tomo III: tecnologia no teletrabalho / Organizadores: Fabiano Zavanella, Fernando Angelieri, Luis Otávio Camargo Pinto. – 1. ed. – Campinas: Lacier Editora, 2023.

Sitografia

http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6088 – Acesso 20.04.23.

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf – Acesso 15.04.2023.

www.dieese.org.br/anuario/2014/anuarioMulher.html – Acesso 15.04.2023.

http://www.feministes-radicales.org/wp-content/uploads/2012/04/Carole-Pateman-The-Sexual-Contract.pdf – Acesso 10.04.2023

https://www.gov.br/mec/pt-br/media/acesso_informacacao/copy_of_pdf/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2021.pdf. – Acesso 15.05.23

https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/empreendedorismo.html Acesso: 15.05.2023

https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2022/09/entra-em-vigor-lei-que-cria-o-programa-emprega-mulheres – Acesso em: 16.06.2023.

http://www.ilo.org/brasilia/lang–pt/index.htm – Acesso 20.04.2023.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—inst/documents/publication/wcms_557245.pdf – Acesso 15.04.2023.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—europe/—ro-geneva/—ilo-lisbon/documents/publi

cation/wcms_715121.pdf – Acesso 15.05.23

https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang–pt/index.htm – Acesso:15.05.23

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—europe/—ro-geneva/—ilo-lisbon/documents/publication/wcms_715121.pdf pg.30. – Acesso 15.05.2023

https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang–pt/index.htm, – Acesso: 15.05.2023

https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10721940/artigo-390-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943 Acesso 15.05.23

https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=art.+7%2C+inc.+xviii+da+constitui%C3%A7%C3%A3o+federal+de+88 Acesso: 15.05.23.

http://www.oecd.org/brazil – Acesso 10.04.2021.

http://www.onumulheres.org.br/noticias/em-todo-o-mundo-as-mulheres-ganham-menos-que-os-homens/ – Acesso 10.04.2021

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10244.htm#:~:text=Revoga%20o%20art.,Art. Acesso:15.05.23

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/l7189.htm#:~:text=%E2%80%9CArt.,em%20empresas%20ou%20atividades%20industriais.&text=II%20%2D%20%C3%A0%20mulher%20empregada%20em,execute%20tarefas%20manuais%20com%20habitualidade. Acesso 03/05/2023 às 16:39.

https://www.sinesp.gov.br – Acesso 10.04.2021

http://trabalho.gov.br/trabalhador-caged – Acesso 10.04.2021

http://www.tst.jus.br – Acesso 15.05.2021

[1] Advogada, mestranda em Direito do Trabalho pela PUC-SP, especialista em Direito do Trabalho pela PUC-SP, membro do IAB – Instituto dos Advogados Brasileiros e Vice-presidente da SOBRAT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Conselheira Estadual da OAB/SP gestão 2022/2024. Membro da Comissão Especial de Direito do Trabalho do Conselho Federal da OAB, gestão 2022/2024. Informações de contato: luciana.b.s@uol.com.br, @luslsosbergas

[2] Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang–pt/index.htm, acessado em: 20/04/2023.

[3] Disponível em: https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2022/09/entra-em-vigor-lei-que-cria-o-programa-emprega-mulheres, acessado em: 16/06/2023.

[4] Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang–pt/index.htm, acesso em: 15/05/2023.

[5] Idem.

[6] Idem.

[7] Já os artigos 379 e 387 da CLT, influenciados pelo texto do Decreto nº 21.417-A, proibiam o trabalho noturno, bem como o trabalho da mulher nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e nas obras de construção pública ou particular. “Art. 379 – É permitido o trabalho noturno da mulher maior de 18 (dezoito) anos, salvo em empresas ou atividades industriais. II – à mulher empregada em serviços de higiene e de bem-estar, desde que não execute tarefas manuais com habitualidade”. “Art.387 – É proibido o trabalho da mulher: a) nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras, de construção pública ou particular; b) nas atividades perigosas ou insalubres, especificadas nos

quadros para este fim aprovados". (texto anterior a revogação dada pela Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/l7189.htm#:~:text=%E2%80%9CArt.,em%20empresas%20ou%20atividades%20industriais.&text=II%20%2D%20%C3%A0%20mulher%20empregada%20em,execute%20tarefas%20manuais%20com%20habitualidade. Acesso em: 03/05/2023.

[8] Art. 376 – (Revogado pela Lei 10.244, de 27/06/2001, art. 1º). Redação anterior (original): [Art. 376 – Somente em casos excepcionais, por motivo de força maior, poderá a duração do trabalho diurno elevar-se além do limite legal ou convencionado, até o máximo de 12 horas, e o salário-hora será, pelo menos, 25% superior ao da hora normal. Parágrafo único – A prorrogação extraordinária de que trata este artigo deverá ser comunicada por escrito à autoridade competente, dentro do prazo de 48 horas. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10244.htm#:~:text=Revoga%20o%20art.,Art. Acessado em:15/05/23

[9] Art. 390- Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional. Parágrafo único – Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10721940/artigo-390-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943 Acessado em: 15/05/23

[10] A**rt. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: **XVIII** – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

Disponível em:

https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=art.+7%2C+inc.+xviii+da+constitui%C3%A7%C3%A3o+federal+de+88, acessado em: 15/05/23.

[11] Disponível: https://www.gov.br/mec/pt-br/media/acesso_informacacao/copy_of_pdf/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2021.pdf.

Acessado em: 15/05/23.

[12] Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—europe/—ro-geneva/—ilo-lisbon/documents/publication/wcms_715121.pdf pg.30. Acessado em: 15/05/2023.

[13] Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Alice_Barros1.pdf Acessado em: 20.05.2023

[14] Art. 6° Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

[15]Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de

até dados específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza s regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1° Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2° Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº13.467/2017 – Revogado pela Lei nº 14.442/2022.

[16] A**rt. 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467/2017 – Revogado pela Lei nº 14.442/2022.

[17] "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.

[18] Em 1973, o sociólogo norte-americano Jack Nilles cunhou o termo "telecommuting" (teletrabalho) e descreveu o conceito de trabalhar em casa usando a tecnologia de comunicação para se conectar com o escritório. Ele previu que as tecnologias emergentes permitiriam que as pessoas realizassem seu trabalho de forma mais eficiente e flexível.

[19] § 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.

[20] Disponível em: https://tiinside.com.br/31/10/2022/a-evolucao-do-trabalho-flexivel-no-mundo-com-as-tecnologias-de-colaboracao/. Acessado em: 15/05/23

[21] Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/empreendedorismo.html. Acessado em: 15/05/2023.

[22] IBGE – 2019

[23][23] Os resultados obtidos foram que a probabilidade de emprego das mães no mercado de trabalho formal aumenta gradualmente até o momento da licença, e decai depois. Além disso, a queda no emprego se inicia imediatamente após o período de proteção ao emprego garantido pela licença (quatro meses). Após 24 meses, quase metade das mulheres que

tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença. A maior parte das saídas do mercado de trabalho se dá sem justa causa e por iniciativa do empregador. No entanto, os efeitos são bastante heterogêneos e dependem da educação da mãe: trabalhadoras com maior escolaridade apresentam queda de emprego de 35% 12 meses após o início da licença, enquanto a queda é de 51% para as mulheres com nível educacional mais baixo. Algumas empresas vêm possibilitando às funcionárias estenderem a licença-maternidade por dois meses. Para as que tiram seis meses de licença há uma maior probabilidade de continuarem empregadas seis meses após a licença (uma diferença de 7,5 pontos percentuais), mas esta vantagem é reduzida a zero 12 meses após a licença. Este foi o primeiro estudo sobre licença-maternidade com tal riqueza de informações sobre a trajetória das trabalhadoras em um país em desenvolvimento e mostra que o mercado de trabalho no Brasil é diferente do existente nas economias desenvolvidas em termos de desigualdade salarial, discriminação e informalidade. O estudo indica que, no Brasil, a licença-maternidade de 120 dias não é capaz de reter as mães no mercado de trabalho, mostrando que outras políticas (como expansão de creches e pré-escola) podem ser mais eficazes para atingir tal objetivo, especialmente para proteger as mulheres com menor nível educacional. A pesquisa mostra aos formuladores de política que a extensão da licença-maternidade (no Brasil, para seis meses) tem protegido as trabalhadoras que se tornam mães, ao menos por algum período após seu retorno ao emprego.