


**A PROTEÇÃO DA MULHER NO TELETRABALHO: ANÁLISE DA LEI Nº 14.457/2022
DIANTE DA DUPLA JORNADA E DO DIREITO À DESCONEXÃO À LUZ DA OIT**

**THE PROTECTION OF WOMEN IN TELEWORK: ANALYSIS OF LAW NO.14,457/2022 IN
LIGHT OF DOUBLE SHIFT AND THE RIGHT TO DISCONNECT UNDER THE ILO**

 <https://doi.org/10.63330/armv2n5-067>

Submetido em: 25/05/2026 e Publicado em: 29/05/2026

Adelcleide Costa da Silva

Graduanda em Direito

Faculdade da Amazônia – UNAMA

E-mail: adelcleide@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2918183088582706>

Francisca Adriana da Silva

Graduanda em Direito

Faculdade da Amazônia – UNAMA

RESUMO

A presente pesquisa tem como finalidade investigar a eficácia da Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres) na proteção do trabalho feminino em regime de teletrabalho, com enfoque na garantia do direito à desconexão. A metodologia adotada constitui-se de pesquisa qualitativa, de cunho bibliográfico e documental, pautada no método dedutivo, utilizando-se da doutrina trabalhista e constitucional, dados empíricos do IBGE e Banco Mundial, bem como parâmetros da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com destaque para a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206. Os resultados indicam que, apesar da relevância da referida norma na inserção feminina no mercado, a legislação possui caráter acentuadamente exortativo. Ademais, ao atuar em conjunto com a Lei nº 14.442/2022, que retirou os teletrabalhadores por produção do controle de jornada (art. 62, III, da CLT), instaurou-se um cenário de vulnerabilidade ampliado pelo reconhecimento internacional da Síndrome de Burnout como fenômeno ocupacional (CID-11) e pela edição da Lei nº 14.831/2024, que instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Conclui-se que a neutralidade de gênero da lei invisibiliza a dupla jornada feminina, promovendo uma fusão predatória entre o ambiente doméstico e profissional, o que pode ensejar o esgotamento profissional (burnout) e o dano existencial, violando o direito fundamental à desconexão do trabalho.

Palavras-chave: Direito à desconexão; Teletrabalho; Lei nº 14.457/2022; Dupla jornada feminina; Organização Internacional do Trabalho.



ABSTRACT

The present research aims to investigate the effectiveness of Law No. 14,457/2022 (Employ + Women Program) in protecting female labor in telework, focusing on the guarantee of the right to disconnect. The adopted methodology consists of qualitative research, of a bibliographic and documentary nature, based on the deductive method, using labor and constitutional doctrine, empirical data from the IBGE and World Bank, as well as parameters from the International Labour Organization (ILO). The results indicate that, despite the relevance of the aforementioned norm in the insertion of women into the market, the legislation has an markedly exhortative character. Furthermore, acting in conjunction with Law No. 14,442/2022, which removed teleworkers by production from working hours control (art. 62, III, of the CLT), a scenario of vulnerability was established. It is concluded that the gender neutrality of the law makes the female double shift invisible, promoting a predatory fusion between the domestic and professional environment, which can lead to professional exhaustion (burnout) and existential damage, violating the fundamental right to disconnect from work.

Keywords: Right to disconnect; Telework; Law No. 14,457/2022; Female double shift; International Labour Organization.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo aborda a temática da proteção da mulher no regime de teletrabalho, promovendo uma análise crítica da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres. O recorte temático (delimitação) recai especificamente sobre o impacto dessa legislação na salvaguarda do direito à desconexão das trabalhadoras, as quais, historicamente, encontram-se submetidas à dupla jornada de trabalho, acumulando atribuições profissionais e afazeres domésticos e de cuidado.

A justificativa para a elaboração deste estudo repousa na extrema relevância social e jurídica da matéria. Com o avanço das tecnologias de informação e comunicação, o teletrabalho expandiu-se vertiginosamente. Contudo, essa modalidade laboral frequentemente borra os limites entre o tempo de labor e o tempo de descanso. Torna-se imperioso analisar tais mudanças sob a ótica da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), especialmente frente ao princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III) e ao direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII).

Nesse diapasão, a pesquisa orienta-se pelo seguinte problema reformulado: Em que medida a Lei nº 14.457/2022 é capaz de garantir o direito à desconexão das mulheres em regime de teletrabalho diante da dupla jornada e da flexibilização do controle de jornada prevista na CLT? A partir dessa indagação, levanta-se a hipótese de que a referida lei se mostra insuficiente e meramente exortativa. Consoante ensina Maurício Godinho Delgado (2023), o teletrabalho desprovido de controle efetivo de jornada transfere os



riscos da precarização ao trabalhador, e, no caso da mulher, a ausência de diretrizes rígidas sobre a desconexão perpetua a exploração de seu tempo, violando preceitos fundamentais.

A partir dessa indagação, levanta-se a hipótese de que a referida lei se mostra insuficiente e meramente exortativa para tutelar o direito à desconexão da mulher teletrabalhadora. Consoante ensina Maurício Godinho Delgado (2023, p. 845), o teletrabalho desprovido de controle efetivo de jornada transfere os riscos da precarização ao trabalhador. Alice Monteiro de Barros (2016) acrescenta que, no caso da mulher, a ausência de diretrizes rígidas sobre a desconexão perpetua a exploração de seu tempo, violando preceitos fundamentais. Em sentido convergente, o Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do RR-130-83.2013.5.04.0291 (6ª Turma, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho), assentou que a violação sistemática do direito à desconexão configura, por si só, ofensa ao projeto de vida e à vida de relações, ensejando o dever de indenizar.

Como objetivo geral, busca-se analisar a (in)suficiência da Lei nº 14.457/2022 frente à proteção da mulher no teletrabalho e à garantia do direito à desconexão. Como objetivos específicos, propõem-se: (i) identificar os contornos do direito à desconexão na doutrina pátria como direito fundamental de quarta dimensão; (ii) investigar as alterações trazidas pela Lei nº 14.442/2022 quanto ao controle de jornada, sobretudo no que tange ao art. 62, III, da CLT; (iii) analisar o impacto da dupla jornada na saúde mental da trabalhadora; e (iv) examinar os contornos do dano existencial no ambiente virtual à luz dos parâmetros da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A presente pesquisa caracteriza-se como qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e análise documental. A escolha da abordagem qualitativa justifica-se pela necessidade de compreender criticamente os impactos jurídicos e sociais decorrentes da aplicação da Lei nº 14.457/2022 no contexto do teletrabalho feminino, especialmente no que se refere à efetividade do direito à desconexão e à proteção da saúde física e mental das trabalhadoras.

A investigação possui caráter exploratório porque busca aprofundar a compreensão acerca de um fenômeno relativamente recente no ordenamento jurídico brasileiro, qual seja, a expansão do teletrabalho após a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e sua intensificação no período pós-pandêmico. Ademais, reveste-se de natureza descritiva na medida em que procura identificar e sistematizar os principais elementos normativos, doutrinários e jurisprudenciais relacionados ao direito à desconexão, à dupla jornada feminina e à flexibilização do controle de jornada no regime remoto.

O método de abordagem adotado foi o dedutivo, partindo-se de premissas gerais relacionadas aos direitos fundamentais sociais, ao princípio da dignidade da pessoa humana e à proteção constitucional do trabalho para, posteriormente, examinar a aplicação concreta desses institutos na legislação infraconstitucional trabalhista brasileira. Nesse contexto, realizou-se uma análise crítica da Lei nº 14.457/2022, confrontando seus dispositivos com os princípios constitucionais de proteção ao trabalhador



e com os parâmetros internacionais de tutela do trabalho humano consolidados pela OIT.

Quanto aos procedimentos técnicos, empregou-se a pesquisa bibliográfica, mediante consulta a livros, artigos científicos, dissertações, teses e periódicos especializados nas áreas de Direito do Trabalho, Direitos Fundamentais e Direito Constitucional, destacando-se Maurício Godinho Delgado, Alice Monteiro de Barros, Vólia Bomfim Cassar, Jorge Luiz Souto Maior e Ricardo Antunes. Complementarmente, foram analisados acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho que versam sobre a configuração do dano existencial e a tutela do direito à desconexão, bem como dados empíricos coletados pelo IBGE, pelo Banco Mundial, pela ONU Mulheres e pela Organização Internacional do Trabalho.

Para tanto, o texto estrutura-se em três capítulos de desenvolvimento, além desta introdução e das considerações finais. O Capítulo 2 discorre sobre a fundamentação teórica do direito à desconexão como direito fundamental de quarta dimensão. O Capítulo 3 examina a Lei nº 14.457/2022 e a omissão legislativa decorrente do art. 62, III, da CLT. Por fim, o Capítulo 4 analisa a configuração do dano existencial, do burnout e da chamada "zona de não-direito" instaurada nesse cenário, articulando-a com as inovações da Lei nº 14.831/2024 e da Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA: O DIREITO À DESCONEXÃO COMO DIREITO FUNDAMENTAL DE QUARTA DIMENSÃO

2.1 O DIREITO À DESCONEXÃO NA DOCTRINA TRABALHISTA BRASILEIRA

O advento do teletrabalho e a massificação do uso de tecnologias telemáticas nas relações de emprego exigiram da doutrina trabalhista a formulação de novos paradigmas protetivos. Nesse cenário, desponta o direito à desconexão, compreendido como a prerrogativa do empregado de se desligar integralmente de suas ferramentas de trabalho fora de seu horário de expediente. A construção dogmática do instituto remonta aos estudos pioneiros de Jean-Emmanuel Ray (2002), na França, e foi recepcionada pela doutrina brasileira a partir da década de 2000, ganhando notável densidade após a Reforma Trabalhista de 2017 e, sobretudo, durante a pandemia de COVID-19.

A subordinação telemática impõe novos desafios ao Direito do Trabalho, pois a conectividade ininterrupta inviabiliza a fruição adequada do repouso. O direito à desconexão emerge, destarte, não apenas como uma extensão dos intervalos intra e interjornadas, mas como uma garantia intrínseca à saúde mental e física do trabalhador, essencial para a higidez do meio ambiente laboral e para a proteção contra o esgotamento. (Delgado, 2023, p. 845).

Consoante a lição do ilustre doutrinador, verifica-se que o direito à desconexão ultrapassa a mera limitação matemática de horas, adentrando na esfera da saúde pública e do meio ambiente de trabalho. Outrossim, na perspectiva de Alice Monteiro de Barros (2016), a hiperconexão afeta de maneira



desproporcional as mulheres. A autora, precursora na análise das questões de gênero, evidencia que a mulher já sofre as consequências de um sistema patriarcal que lhe impõe responsabilidades domésticas, de modo que a ausência de desconexão agrava sua condição de submissão, sendo essa hipertrofia da jornada um vetor estrutural de discriminação indireta.

Nesse diapasão, Vólia Bomfim Cassar (2022) corrobora o entendimento de que a proteção ao tempo livre do trabalhador é inegociável. Para Cassar, a tecnologia, embora traga flexibilidade, atua como uma via de mão dupla que, sem regulação, converte-se em ferramenta de controle e exploração contínua pelo empregador. Jorge Luiz Souto Maior (2003), em texto seminal sobre o tema, foi o primeiro a sistematizar no Brasil o direito de não trabalhar como manifestação concreta do direito ao lazer constitucionalmente assegurado (art. 6º da CRFB/88), denunciando a "servidão tecnológica" a que estão submetidos os empregados na era digital. Ricardo Antunes (2020), por sua vez, em diálogo crítico com a sociologia do trabalho, denuncia a emergência do "proletariado de serviços digitais", marcado pela autoexploração e pela difusão da insegurança laboral.

In casu, a doutrina consolida o entendimento de que o direito à desconexão é condição *sine qua non* para o exercício da vida privada e familiar, não podendo ser flexibilizado sob a justificativa de inovações contratuais. A natureza jurídica do instituto é, portanto, tríplice: trata-se simultaneamente de (i) direito da personalidade, vinculado à preservação da integridade psicofísica do trabalhador; (ii) direito fundamental social, decorrente do direito ao lazer, ao descanso e à saúde; e (iii) direito de matriz coletiva, na medida em que a sua violação afeta o meio ambiente do trabalho como bem jurídico difuso, conforme art. 200, VIII, da CRFB/88.

2.2 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO DIREITO FUNDAMENTAL DE QUARTA DIMENSÃO

Para compreender a envergadura do direito à desconexão, faz-se necessário alçá-lo à categoria dos direitos fundamentais. A evolução dos direitos humanos demonstra que as necessidades sociais acompanham o desenvolvimento histórico e tecnológico. Norberto Bobbio (2004), em sua célebre obra *A era dos direitos*, leciona que os direitos fundamentais não nascem todos de uma vez, mas multiplicam-se conforme novas ameaças à liberdade e à dignidade emergem, especialmente aquelas oriundas dos avanços tecnológicos. O filósofo italiano adverte, ainda, que a efetividade desses direitos depende de garantias institucionais materiais, sob pena de transmudarem-se em mera retórica.

Seguindo essa linha, Paulo Bonavides (2015) estrutura os direitos fundamentais de quarta dimensão como aqueles vinculados ao direito à democracia, à informação e ao pluralismo. Contudo, a doutrina contemporânea amplia essa quarta dimensão para abrigar a proteção do indivíduo contra os abusos da biotecnologia e da cibernética. É nesse quadrante que o direito à desconexão se insere, configurando-se como prerrogativa do trabalhador frente à capacidade tecnológica do empregador de monitorá-lo e



demandá-lo perpetuamente.

Os direitos de quarta geração compreendem a tutela do ser humano frente aos fenômenos da globalização política e dos avanços tecnológicos. A dimensão informacional da sociedade moderna exige que o Direito assegure ao cidadão não apenas o acesso à tecnologia, mas a proteção de sua integridade física e psíquica contra a invasão tecnológica em sua esfera íntima. (Bonavides, 2015, p. 571).

Destarte, a proteção contra o labor intermitente via plataformas digitais encontra fundamento material no art. 7º, XXII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), que impõe a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. O repouso desconectado é, portanto, uma garantia constitucional de quarta dimensão, imprescindível para a preservação da essência humana ante a voracidade digital. Acresce-se a tal arcabouço a Declaração Universal dos Direitos Humanos (art. XXIV), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 7º, "d") e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, todos integrantes do bloco de constitucionalidade brasileiro por força do art. 5º, §§ 2º e 3º, da Carta de 1988.

Mister destacar a experiência comparada: a França, pioneira no tema, incluiu no Código do Trabalho, por meio da Lei El Khomri (Loi nº 2016-1088), o "direito à desconexão" como cláusula obrigatória de negociação coletiva. Itália, Espanha, Bélgica, Portugal e Irlanda também promulgaram legislações específicas. No Brasil, todavia, não existe norma expressamente reconhecidora do direito à desconexão, sendo este construído por interpretação sistemática da Constituição, da CLT (especialmente após a Lei nº 13.467/2017, que introduziu o teletrabalho nos arts. 75-A a 75-E) e dos tratados internacionais ratificados pelo país.

2.3 A CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT E OS PARÂMETROS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) atua ativamente na delimitação de parâmetros protetivos. A Convenção nº 190 da OIT, adotada em 21 de junho de 2019 durante a Conferência Centenária da entidade, constitui o primeiro tratado internacional focado na eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, trazendo importantes inovações que abarcam o teletrabalho e o uso de tecnologias. A Convenção reconhece, em seu art. 3º, alínea "d", que a proteção deve ser estendida às situações ocorridas "por meio de comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas realizadas mediante tecnologias de informação e comunicação".

A demanda ininterrupta por respostas, as mensagens fora do expediente e o controle algorítmico caracterizam condutas abusivas que violam a referida Convenção. Tais práticas afetam diretamente a saúde mental no ambiente virtual. Dessa forma, a OIT estabelece que a proteção do trabalhador deve ser garantida onde quer que o labor ocorra, englobando expressamente o espaço doméstico que foi transformado em



escritório pelo regime de teletrabalho. Tal previsão revela-se essencial para a tutela das trabalhadoras, que, ao desempenhar suas funções no domicílio, estão sujeitas não apenas à violência cibernética praticada por superiores hierárquicos e colegas, mas também aos riscos psicossociais decorrentes da fusão entre os ambientes doméstico e laboral.

A Recomendação nº 206 da OIT, complementar à Convenção nº 190, detalha medidas para a efetividade da norma, mencionando expressamente a necessidade de os Estados-Membros reconhecerem os impactos diferenciados da violência e do assédio sobre grupos vulneráveis, em especial as mulheres. A Recomendação preconiza, em seu item 9, que sejam adotadas medidas para mitigar o impacto da violência doméstica no ambiente de trabalho, reconhecendo-a como questão de saúde e segurança ocupacional — fenômeno cuja relevância amplificou-se exponencialmente com o teletrabalho, na medida em que o lar passou a ser, simultaneamente, ambiente potencial de violência e local de prestação de serviços.

Cumpra registrar que o Brasil, embora signatário fundador da OIT, ainda não ratificou a Convenção nº 190, encontrando-se a matéria em tramitação no Congresso Nacional (Mensagem nº 478/2022 do Poder Executivo). Não obstante, conforme entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal nos autos do RE 466.343, os tratados internacionais de direitos humanos não ratificados pelo procedimento qualificado do art. 5º, § 3º, da CRFB/88 possuem status supralegal, servindo de fonte interpretativa do Direito do Trabalho pátrio. Ademais, a Convenção nº 155 da OIT (segurança e saúde dos trabalhadores), ratificada pelo Brasil em 1992 (Decreto nº 1.254/94), fornece base normativa robusta para a tutela da desconexão como medida de proteção da saúde laboral.

3 A LEI Nº 14.457/2022 E A LEI Nº 14.442/2022: A FUSÃO DE AMBIENTES E A OMISSÃO LEGISLATIVA

3.1 O PROGRAMA EMPREGA + MULHERES: ANÁLISE DOS ARTS. 6º AO 8º DA LEI Nº 14.457/2022

A Lei nº 14.457/2022, originada da Medida Provisória nº 1.116/2022, instituiu o Programa Emprega + Mulheres com o nobre fito de fomentar a inserção e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho. Nos artigos 6º ao 8º, a lei prevê o estímulo ao regime de teletrabalho para mulheres empregadas, em especial àquelas com filhos, enteadas ou crianças sob guarda judicial com até seis anos de idade, ou com deficiência. A norma autoriza, ainda, a adoção de regimes de tempo parcial, jornada flexível, banco de horas e antecipação de férias individuais como instrumentos de conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares.

Embora a iniciativa apresente aparente avanço protetivo, uma análise aprofundada revela um viés essencialmente exortativo. A norma não estabelece sanções robustas ou mecanismos obrigatórios de implementação e fiscalização quanto aos limites da jornada para essas trabalhadoras. O que se observa é



uma política pública que incentiva o envio da mulher para o espaço domiciliar sem oferecer as garantias materiais para que a sua permanência no lar não se torne um confinamento produtivo. O texto legal utiliza expressões como "poderá", "é facultado" e "será priorizado", sem fixar contrapartidas mandatórias ao empregador, transferindo ao livre arbítrio patronal a efetiva implementação das medidas anunciadas.

Mais do que isso, o Capítulo IV da Lei nº 14.457/2022 institui, no âmbito da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), a obrigatoriedade de adoção de medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho (transformando a CIPA em "CIPA-A"). Tal previsão, embora meritória, mostra-se insuficiente porque não abarca, especificamente, os riscos psicossociais decorrentes do teletrabalho — em particular, a violência cibernética e a ausência de desconexão. A norma silencia, igualmente, quanto à divisão sexual do trabalho doméstico, falhando em reconhecer a sobrecarga estrutural que afeta a mulher mesmo após o término formal de sua jornada remunerada.

A Lei nº 14.457/2022, que surgiu da Medida Provisória nº 1.116/2022, instituiu o Programa Emprega + Mulheres, com o objetivo de incentivar a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, especialmente para aquelas que possuem responsabilidades familiares. Nos artigos 6º ao 8º, a norma prioriza o estímulo ao teletrabalho, dando destaque às mulheres com filhos ou crianças sob guarda judicial de até seis anos, além de mulheres com deficiência.

3.2 A ALTERAÇÃO DO ART. 62, III DA CLT PELA LEI Nº 14.442/2022 E O "LIMBO DE PROTEÇÃO"

A fragilidade da proteção feminina sob o Programa Emprega + Mulheres agrava-se substancialmente quando analisada em conjunto com a Lei nº 14.442/2022, originada da conversão da Medida Provisória nº 1.108/2022. Referida lei alterou significativamente a redação do art. 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), produzindo importantes repercussões sobre o regime de tutela horária dos teletrabalhadores.

Para a adequada compreensão do impacto normativo, faz-se necessário cotejar as redações. A redação anterior, dada pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), excluía indistintamente todos os empregados em regime de teletrabalho do Capítulo II do Título II da CLT, que disciplina a duração do trabalho. Em outras palavras, todo e qualquer teletrabalhador estava alijado das normas relativas a horas extras, intervalos intra e interjornadas, adicional noturno e demais limites horários, sob a presunção, por vezes ficcional, de impossibilidade de controle telemático.

Com a Lei nº 14.442/2022, contudo, a redação do art. 62, III, da CLT passou a estabelecer que apenas os empregados em regime de teletrabalho contratados "por produção ou tarefa" estão excluídos do regime de controle de jornada. Os teletrabalhadores contratados por jornada (isto é, com remuneração e



prestação atreladas a um quantitativo horário) permanecem, ao revés, submetidos ao regime ordinário de limitação horária, fazendo jus, em consequência, a horas extras, intervalos legais e adicional noturno, bem como ao controle objetivo do labor executado, ainda que à distância.

Essa alteração — embora ostente, em sua superfície, viés protetivo em relação aos teletrabalhadores por jornada — criou um verdadeiro "limbo de proteção" para os contratados por produção ou tarefa. O legislador presumidamente tentou proteger quem trabalha por jornada, mas deixou uma vasta gama de trabalhadores por produção à mercê da autoexploração. Como as mulheres são o principal público direcionado ao teletrabalho para fins de conciliação familiar — nos termos expressos da Lei nº 14.457/2022 —, se forem contratadas pela modalidade de produção ou tarefa, estarão legalmente desamparadas de qualquer limite de horas extras, intervalos ou adicional noturno. Tal arranjo normativo configura, em essência, uma armadilha regulatória de gênero: a mesma estrutura legal que pretende incentivar a permanência feminina no mercado de trabalho propicia, simultaneamente, sua exploração desregulamentada (Delgado, 2023; Barros, 2016).

A escolha do regime contratual (por jornada ou por produção) é, na prática, definida unilateralmente pelo empregador, o que evidencia o caráter ilusório da "opção" da trabalhadora. Conforme adverte Souto Maior (2019), a Reforma Trabalhista de 2017, aprofundada por sucessivas alterações pontuais como a Lei nº 14.442/2022, consolidou um modelo de "trabalho a custo zero", em que o empregador, ao migrar para a contratação por produção, transfere integralmente ao empregado os custos de horas excedentes, equipamentos, energia, internet e, sobretudo, do desgaste psicossocial. Nesse contexto, exclui-se legalmente a possibilidade de desconexão, transferindo à empregada o ônus absoluto do risco da atividade, o que fere mortalmente a sistemática de proteção do Direito do Trabalho (Delgado, 2023).

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho começa a sinalizar reação ao quadro, reconhecendo que a mera previsão contratual de regime por produção não afasta, automaticamente, a aferição de jornada quando demonstrado o controle telemático efetivo. Nesse sentido, o TST, em julgados recentes (a exemplo do RR- 1001175-13.2019.5.02.0466, 8ª Turma), tem afastado a aplicação literal do art. 62, III, da CLT quando comprovado, por prova robusta (logs de acesso a plataformas, e-mails, registros em aplicativos corporativos), que havia controle real e contínuo sobre a atividade da trabalhadora, restabelecendo o direito a horas extras e adicional noturno.

3.3 A NEUTRALIDADE DE GÊNERO DA LEGISLAÇÃO E A INVISIBILIZAÇÃO DA DUPLA JORNADA

A crítica à legislação brasileira contemporânea recai sobre sua pretensa neutralidade de gênero. Tratar iguais de forma igual em situações de profunda desigualdade material é violar o princípio da isonomia, conforme leciona a clássica fórmula aristotélica resgatada por Celso Antônio Bandeira de Mello.



A legislação trabalhista recente invisibiliza a sobrecarga que a mulher sofre no espaço doméstico, ignorando que a "flexibilidade" oferecida pelo teletrabalho, longe de configurar um privilégio, frequentemente representa uma duplicação de funções concomitantes. Dados empíricos atestam inequivocamente essa disparidade estrutural.

Consoante levantamento da PNAD Contínua (IBGE, 2022), as mulheres dedicam, em média, 21,3 horas semanais a afazeres domésticos e de cuidado com pessoas. Em contrapartida, os homens despendem apenas 11,7 horas semanais para as mesmas atividades. Trata-se de uma diferença abissal de 9,6 horas semanais — equivalente a mais de uma jornada diária inteira. Quando recortados os dados por raça, a disparidade se aprofunda: as mulheres negras dedicam, em média, 22,0 horas semanais a esses afazeres, o que evidencia a interseccionalidade entre gênero, classe e raça na precarização laboral. Adiciona-se a isso o relatório do Banco Mundial (2022), o qual alerta que cerca de 2,4 bilhões de mulheres em idade ativa no mundo ainda não possuem os mesmos direitos econômicos que os homens.

Nessa mesma toada, a ONU Mulheres (2020) constatou que o trabalho de cuidado não remunerado, desempenhado predominantemente por mulheres, representa entre 10% e 39% do Produto Interno Bruto (PIB) dos países. Ignorar esses dados ao legislar sobre teletrabalho é formalizar a precarização. A fusão do ambiente de trabalho com o ambiente doméstico, sem a devida garantia de desconexão, converte a promessa de flexibilidade em um ciclo infinito de exaustão para a mulher trabalhadora (Barros, 1995). Como sintetiza Silvia Federici (2019), autora feminista de tradição marxista, o lar nunca deixou de ser um espaço de trabalho invisibilizado, e o teletrabalho contemporâneo apenas torna mais aguda a sobreposição entre as duas esferas, intensificando a exploração historicamente naturalizada do tempo feminino.

Sob a ótica do Direito Constitucional, a omissão legislativa em reconhecer e mitigar a dupla jornada feminina afronta o art. 5º, I, da CRFB/88 (igualdade material entre homens e mulheres), bem como o art. 3º, IV (objetivo fundamental de promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação). Trata-se, portanto, de uma inconstitucionalidade por omissão parcial, em que o legislador, embora atue formalmente, fá-lo de modo insuficiente para concretizar o mandamento constitucional. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), ratificada pelo Brasil em 1984, reforça a obrigação estatal de adotar medidas positivas para eliminar a discriminação indireta — categoria conceitual em que perfeitamente se enquadra a neutralidade aparente das Leis nº 14.457/2022 e nº 14.442/2022.

4 DANO EXISTENCIAL, BURNOUT E A "ZONA DE NÃO-DIREITO": A INSUFICIÊNCIA DA TUTELA EXORTATIVA

4.1 A FORMA DE AUTONOMIA FUNCIONAL NO TELETRABALHO FEMININO

A narrativa empresarial usualmente promove o teletrabalho como um modelo que garante



flexibilidade de horários. Para as mulheres, essa característica é frequentemente apresentada como uma forma de autonomia funcional, uma vantagem que permitiria a perfeita harmonização entre os papéis de profissional, mãe e cuidadora do lar. Contudo, a análise dogmática da relação de emprego revela as falácias desse discurso. Este modelo, embora se apresente como espaço de liberdade, frequentemente sufoca os momentos de descanso da obreira, conforme advertem Delgado (2023) e Barros (2016): a autonomia, em sua acepção jurídica clássica, pressupõe poder de autodeterminação sobre o tempo, os meios e as condições da prestação laboral atributos manifestamente ausentes na relação de subordinação telemática contemporânea.

A subordinação jurídica, intrínseca à relação de emprego (art. 3º da CLT), sofre uma mutação tecnológica, passando a exercer-se de forma algorítmica e telemática. Sistemas de monitoramento de produtividade (como key loggers, capturas periódicas de tela, reconhecimento facial em câmeras e métricas de aplicativos corporativos) instituem uma vigilância panóptica permanente, na linha do que Michel Foucault descreveu como disciplinas modernas, agora reconfiguradas pela "sociedade de controle" de Gilles Deleuze. A falsa autonomia funcional concedida no regime de teletrabalho por produção revela-se predatória, pois as metas impostas pelos empregadores não consideram as 21,3 horas semanais gastas com tarefas domésticas. Assim, para atingir os resultados, a trabalhadora abdica de seu tempo de sono e lazer, gerando um ambiente propício ao adoecimento psíquico.

A Pesquisa Nacional de Saúde (IBGE, 2019), confirmada pelos estudos da Fundacentro (2022), aponta que as mulheres apresentam taxa de prevalência de transtornos mentais comuns 60% superior à dos homens, índice agravado no contingente que exerce atividades em regime de teletrabalho integral. Tal disparidade epidemiológica não decorre de fragilidade biológica, mas é o reflexo direto da sobrecarga estrutural a que essas trabalhadoras estão submetidas. O fenômeno encontra correspondência no que Christophe Dejours (2015) denomina "patologias da sobrecarga" — adoecimentos decorrentes não de um único evento traumático, mas da erosão crônica e silenciosa imposta pelo trabalho contemporâneo.

A narrativa empresarial que promove o teletrabalho como uma modalidade flexível de trabalho, geralmente destaca suas vantagens em termos de autonomia funcional. Para as mulheres, essa característica é apresentada como uma oportunidade de harmonizar os papéis de profissional, mãe e cuidadora do lar, oferecendo a flexibilidade de horários e permitindo que as trabalhadoras possam equilibrar suas responsabilidades profissionais e familiares. No entanto, uma análise mais aprofundada, à luz do direito do trabalho, revela as falácias dessa representação do teletrabalho como um modelo autônomo e benéfico para as mulheres.

A autonomia, tal como é compreendida na teoria jurídica clássica, pressupõe o poder de autodeterminação sobre o tempo, os meios e as condições de trabalho. No entanto, no teletrabalho feminino contemporâneo, esses atributos estão ausentes. A relação de subordinação telemática imposta pelos



empregadores no teletrabalho não concede verdadeira autonomia à trabalhadora. O trabalho remoto, embora pareça dar mais controle sobre a jornada de trabalho, na prática, transforma-se em uma forma de subordinação algorítmica, em que a vigilância constante dos empregadores sobre a produtividade da trabalhadora afeta diretamente sua capacidade de gerenciar seu tempo e suas condições de trabalho.

4.2 A CONFIGURAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL E DA SÍNDROME DE BURNOUT

A impossibilidade fática de fruir do direito à desconexão acarreta severos prejuízos à personalidade da obreira, configurando o chamado dano existencial. Na seara trabalhista, o dano existencial (dano à existência), conceito importado da experiência jurídica italiana e desenvolvido no Brasil por autores como Júlio César Bebbber e Flaviana Rampazzo Soares, ocorre quando o empregado sofre violações estruturais em seus projetos de vida e no convívio familiar e social devido a jornadas excessivas e extenuantes. Trata-se de categoria autônoma do dano moral, caracterizada pelo comprometimento das atividades realizadoras da pessoa humana fora do ambiente laboral. O art. 223-B da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, estabelece expressamente que causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem consolidado o entendimento de que a jornada exaustiva que suprime reiteradamente o direito ao lazer e ao convívio familiar é passível de reparação. Em precedente paradigmático (TST-RR- 130-83.2013.5.04.0291, 6ª Turma, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho), a Corte fixou que a violação sistemática do direito à desconexão configura, por si só, ofensa ao projeto de vida e à vida de relações, ensejando dever de indenizar. Na mesma linha, o TRT da 4ª Região (Proc. 0020349-78.2021.5.04.0030) reconheceu, em 2024, o direito à indenização de R\$ 28 mil a trabalhador que desenvolveu Síndrome de Burnout em razão de jornadas extenuantes em regime remoto.

Quando o trabalho invade o asilo inviolável do lar em tempo integral, ocorre a manifestação clínica do esgotamento profissional, conhecido como Síndrome de Burnout. O reconhecimento internacional do burnout consolidou-se com a 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da Organização Mundial da Saúde, em vigor desde janeiro de 2022, que o classifica como "fenômeno ocupacional" (código QD85), caracterizado por três dimensões: (i) sentimentos de exaustão energética; (ii) aumento do distanciamento mental do próprio trabalho ou sentimentos negativos ou cínicos relacionados ao trabalho; e (iii) sensação de ineficácia e falta de realização profissional. No Brasil, a Síndrome de Burnout integra a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho do Ministério da Saúde desde 1999 (Portaria GM/MS nº 1.339/99), atualizada pela Portaria nº 1.999/2023, sendo passível de reconhecimento como doença ocupacional para fins previdenciários (Lei nº 8.213/91, art. 20, II).

In casu, o burnout não é apenas uma patologia individual; é o resultado sintomático da ausência de



limites regulatórios estatais em face do poder diretivo do empregador no ciberespaço. A trabalhadora em regime de teletrabalho por produção, sem horário fixo, sem intervalos protegidos e sem mecanismos de fiscalização da jornada, encontra-se em situação de risco objetivamente agravado. A configuração do nexo de causalidade, em tais hipóteses, prescinde de prova individualizada de cada hora extra trabalhada, bastando a demonstração do quadro organizacional patogênico, entendimento já adotado pelo TST em sede de revistas representativas de controvérsia.

A impossibilidade de fruição do direito à desconexão é um dos principais fatores que contribuem para graves prejuízos à personalidade do trabalhador, configurando o conceito de dano existencial. Esse fenômeno, amplamente discutido na doutrina jurídica, especialmente no Brasil, ocorre quando o trabalhador sofre violações estruturais em seus projetos de vida e no convívio familiar e social devido à exigência de jornadas excessivas, extenuantes e desproporcionais ao seu bem-estar. O dano existencial é uma categoria autônoma do dano moral, pois não se limita a uma ofensa à honra ou à dignidade da pessoa, mas impacta diretamente sua qualidade de vida fora do ambiente de trabalho, prejudicando suas atividades pessoais, sociais e familiares.

A expressão "dano existencial" foi desenvolvida no Brasil com base na experiência jurídica italiana e por autores como Júlio César Bebbber e Flaviana Rampazzo Soares. Esse conceito visa ressaltar o impacto profundo que a jornada de trabalho excessiva tem nas dimensões pessoais do trabalhador, como a falta de tempo para lazer, descanso e convivência familiar. O art. 223-B da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, estabelece expressamente que ações ou omissões que afetem a esfera moral ou existencial do trabalhador podem ser consideradas como danos extrapatrimoniais.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem consolidado o entendimento de que uma jornada de trabalho excessiva, que suprima reiteradamente o direito ao lazer e ao convívio familiar, é passível de reparação. Um exemplo paradigmático foi o caso TST- RR-130-83.2013.5.04.0291, em que a 6ª Turma do TST fixou que a violação do direito à desconexão configura uma ofensa ao projeto de vida e às relações pessoais, gerando a obrigação de indenização. Essa abordagem se alinha com a ideia de que a imposição de jornadas desproporcionais compromete não apenas a saúde física, mas a própria identidade e equilíbrio existencial do trabalhador.

Em um outro caso, TRT da 4ª Região (Proc. 0020349-78.2021.5.04.0030), em 2024, foi reconhecido o direito à indenização de R\$ 28 mil a um trabalhador que desenvolveu Síndrome de Burnout devido a jornadas de trabalho extenuantes no regime de teletrabalho. Esse caso reforça a importância de uma legislação mais robusta e protetiva no que diz respeito aos limites da jornada e à proteção à saúde mental dos trabalhadores.



4.3 A "ZONA DE NÃO-DIREITO" SOB A ÓTICA DE GIORGIO AGAMBEN E LUIGI FERRAJOLI

A exclusão das teletrabalhadoras por produção do controle de jornada (art. 62, III, da CLT) inaugura, na teoria do direito, o que pode ser compreendido como uma "zona de não-direito". Giorgio Agamben (2004), em sua teoria sobre o estado de exceção, leciona que o poder soberano se consolida na capacidade de suspender a validade da norma jurídica, criando espaços onde a lei é aplicada através de sua própria desaplicação. No regime do art. 62, III, da CLT, observa-se exatamente esse fenômeno: a lei trabalhista existe formalmente, mas a sua suspensão estrutural sobre determinado segmento (teletrabalhadores por produção, majoritariamente mulheres) institui um campo de exceção em que os direitos fundamentais ao descanso, ao lazer e à saúde são, na prática, inaplicáveis.

O conceito agambeniano de “vida nua” (zoé) — aquela vida despida das proteções da cidadania política e reduzida à mera existência biológica — encontra paralelo na condição da teletrabalhadora por produção: formalmente cidadã, materialmente submetida a um regime em que sua subjetividade é subordinada às demandas produtivas algorítmicas, sem garantias temporais ou espaciais de autonomia (Agamben, 2002). Trata-se da expressão contemporânea do que Agamben denomina “homo sacer”: sujeito juridicamente abandonado pelo ordenamento, embora aparentemente integrado a ele.

Em diálogo crítico, Luigi Ferrajoli (2011), em sua monumental obra "Princípios iuris", oferece o instrumental teórico para denunciar o fenômeno como "antinomia estrutural" do ordenamento jurídico. Para o jusfilósofo italiano, todo direito subjetivo fundamental reclama, sob pena de invalidade, uma correspondente garantia primária (obrigação ou proibição correlata) e uma garantia secundária (mecanismo institucional de reparação na hipótese de violação). A retirada do controle de jornada pelos arts. 62, III, da CLT, e pela Lei nº 14.442/2022 representa, na taxonomia ferrajoliana, uma "lacuna primária" inconstitucional: o ordenamento reconhece o direito ao descanso e à limitação da jornada (art. 7º, XIII e XV, da CRFB/88), mas suprime as garantias institucionais que tornariam esse direito efetivo.

Os direitos fundamentais constitucionalmente estabelecidos não são meras promessas retóricas, mas vínculos substanciais que limitam o poder político e privado. A ausência de garantias primárias e secundárias para direitos formalmente reconhecidos configura uma antinomia que o juiz, no exercício de sua função, está obrigado a sanar mediante interpretação conforme à Constituição (Ferrajoli, 2011, p. 692, tradução livre).

A confluência das teorias de Agamben e Ferrajoli, embora desenvolvidas em chaves filosóficas distintas, converge em um diagnóstico contundente: a "zona de não- direito" instalada pelo regime do art. 62, III, da CLT é incompatível com o Estado Democrático de Direito desenhado pela Constituição de 1988. Cabe, portanto, ao Poder Judiciário, ao Ministério Público do Trabalho e à Auditoria-Fiscal do Trabalho promoverem a interpretação conforme à Constituição do referido dispositivo, restringindo seu alcance aos casos em que efetivamente inexistir possibilidade de controle telemático, hipótese cada vez mais rara na



realidade tecnológica contemporânea.

A exclusão das teletrabalhadoras por produção do controle de jornada, como definido no art. 62, III da CLT, gera uma situação que pode ser descrita como uma "zona de não-direito". Esse conceito, desenvolvido por Giorgio Agamben e Luigi Ferrajoli, permite uma análise crítica sobre o impacto da legislação contemporânea no regime de teletrabalho, especialmente para as mulheres.

Em sua obra sobre o estado de exceção, Agamben (2004) descreve a capacidade do poder soberano de suspender a validade da norma jurídica, criando espaços onde a lei é aplicada através de sua própria desaplicação. No contexto do art. 62, III da CLT, essa suspensão da norma ocorre quando o regime de teletrabalho por produção é formalmente regido pela legislação trabalhista, mas, na prática, a falta de regulação sobre jornada de trabalho cria um campo de exceção onde direitos fundamentais, como o direito ao descanso, ao lazer e à saúde, tornam-se inaplicáveis. A lei, embora exista, não tem um efeito concreto sobre a realidade de trabalho dessas teletrabalhadoras.

Essa situação lembra o conceito agambeniano de "vida nua" (zoé), que se refere à vida despida das proteções da cidadania política, reduzida à mera existência biológica, sem os direitos que a caracterizam como cidadã. O paralelo com o teletrabalho feminino é claro: embora as teletrabalhadoras por produção sejam formalmente cidadãs, materialmente estão subordinadas a um regime onde sua subjetividade e autonomia são subjugadas às exigências algorítmicas de produtividade, sem garantias de autonomia temporal ou espaço de desconexão.

De acordo com Agamben, a condição das teletrabalhadoras por produção as aproxima do conceito de "homo sacer": indivíduos que, embora formalmente integrados ao sistema jurídico, são juridicamente abandonados. Eles estão submetidos a regras que os excluem de proteção legal, tornando-se uma categoria de exceção dentro do sistema jurídico, sem direitos efetivos. Essa "zona de não-direito" é visível nas relações de subordinação que se intensificam no contexto digital, onde as trabalhadoras, embora formalmente sob contrato, têm suas condições de trabalho totalmente determinadas pela lógica da produtividade imposta pelos empregadores. Nesse cenário, o regime de teletrabalho por produção não apenas nega direitos fundamentais, mas também aprofunda a desigualdade de gênero, pois as mulheres, na maioria das vezes, são o principal público dessa modalidade de trabalho.

Em seu estudo *Princípios iuris* (2011), Luigi Ferrajoli introduz o conceito de antinomia estrutural no ordenamento jurídico. Para Ferrajoli, todo direito subjetivo fundamental exige duas garantias: a garantia primária, que é uma obrigação ou proibição correlata ao direito, e a garantia secundária, que é um mecanismo institucional de reparação caso o direito seja violado. No contexto do art. 62, III da CLT e da Lei nº 14.442/2022, a retirada do controle de jornada para os teletrabalhadores por produção configura uma lacuna primária inconstitucional. Embora o ordenamento jurídico reconheça formalmente o direito ao descanso e à limitação da jornada (art. 7º, XIII e XV, da CRFB/88), a ausência de garantias institucionais



que efetivamente tornem esses direitos aplicáveis cria uma antinomia estrutural, ou seja, um conflito interno entre o reconhecimento do direito e a ausência de mecanismos efetivos para garanti-lo.

Ferrajoli argumenta que, para que qualquer direito fundamental tenha validade, é necessário que haja um mecanismo de reparação em caso de violação. No caso do teletrabalho por produção, a falta de garantias de controle de jornada e de desconexão significa que, embora o direito ao descanso esteja formalmente reconhecido, ele não pode ser efetivamente exercido pelas trabalhadoras. Isso configura uma lacuna no ordenamento jurídico, uma violação da Constituição, que precisa ser corrigida por meio de uma interpretação conforme à Constituição.

Em consonância com as teorias de Agamben e Ferrajoli, a interpretação conforme à Constituição deve ser a ferramenta para corrigir essa situação. O Poder Judiciário, o Ministério Público do Trabalho e a Auditoria-Fiscal do Trabalho devem restringir a aplicação do art. 62, III da CLT aos casos em que não houver possibilidade de controle telemático efetivo, uma hipótese cada vez mais raramente justificável na realidade tecnológica atual.

A zona de não-direito criada pela exclusão do controle de jornada das teletrabalhadoras por produção configura uma violação profunda dos direitos fundamentais das trabalhadoras, especialmente das mulheres, ao negar-lhes a possibilidade de desconexão e tempo livre. A teoria de Agamben sobre o "estado de exceção" e a teoria de Ferrajoli sobre a "antinomia estrutural" fornecem uma base sólida para entender como a ausência de garantias institucionais efetivas torna impossível o exercício pleno de direitos fundamentais, mesmo quando esses direitos são formalmente reconhecidos. A intervenção do Judiciário e dos órgãos responsáveis pela fiscalização do trabalho é crucial para garantir a eficácia dos direitos trabalhistas, limitando a aplicação do regime de teletrabalho por produção apenas às situações onde seja realmente inviável o controle telemático da jornada.

4.4 A INSUFICIÊNCIA DA TUTELA EXORTATIVA: NR-17 ATUALIZADA E LEI Nº 14.831/2024

A insuficiência da tutela legislativa direta foi parcialmente compensada por iniciativas normativas paralelas. A Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), que trata da ergonomia, foi atualizada pela Portaria MTP nº 423, de 7 de outubro de 2021, e pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022, passando a contemplar expressamente, em seu item 17.5, as condições ergonômicas aplicáveis ao teletrabalho. A norma exige a Análise Ergonômica Preliminar (AEP) e a Análise Ergonômica do Trabalho (AET), bem como o respeito a pausas, intervalos e organização temporal do labor — diretrizes diretamente correlatas ao direito à desconexão. Contudo, a NR-17, por seu caráter administrativo-sancionador, carece de mecanismos auto-executórios robustos, dependendo da capilaridade fiscalizatória do Ministério do Trabalho e Emprego, historicamente reduzida.

Na mesma direção, a Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024, instituiu o "Certificado Empresa



Promotora da Saúde Mental", estabelecendo requisitos como a implementação de programas de bem-estar, capacitação de líderes em saúde mental e adoção de canais de comunicação para acolhimento de demandas relacionadas à saúde psíquica. Embora represente um avanço simbólico, a lei mantém o caráter exortativo já criticado neste estudo: a certificação é voluntária, não há sanção pelo descumprimento dos seus parâmetros e a norma não fixa indicadores objetivos de medição da efetividade das práticas certificadas. Tal modelo, próximo ao "soft law" corporativo, transfere ao mercado a regulação de uma matéria que, por sua natureza juspublicista, exigiria imperatividade estatal.

A atualização da NR-1 pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, que incluiu expressamente os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), representa o avanço normativo mais significativo da matéria nos últimos anos. A partir de maio de 2025, todas as empresas brasileiras passaram a ser obrigadas a inventariar, avaliar e mitigar riscos psicossociais — incluindo, expressamente, o risco decorrente da sobrecarga, da indefinição de jornada e da ausência de desconexão. Trata-se de avanço normativo que, se efetivamente implementado, poderá suprir, ao menos em parte, a omissão das Leis nº 14.457/2022 e nº 14.442/2022 no tocante à proteção específica da teletrabalhadora.

A insuficiência da tutela legislativa direta no que diz respeito à proteção dos direitos das teletrabalhadoras foi parcialmente compensada por iniciativas normativas paralelas. Embora a legislação trabalhista brasileira tenha avançado em alguns aspectos, as iniciativas exortativas, por sua natureza não vinculante, continuam a representar um grande desafio para a efetividade da proteção das trabalhadoras, especialmente em regimes como o teletrabalho. A atualização de algumas Normas Regulamentadoras (NRs) e a criação de novas leis representam tentativas de mitigar a falta de regulamentação direta, mas carecem de mecanismos efetivos de fiscalização e sanção. Nesse contexto, destaca-se a atualização da Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), promovida pela Portaria MTP nº 423/2021 e posteriormente complementada pela Portaria MTP nº 4.219/2022, que passou a prever parâmetros ergonômicos específicos para o teletrabalho. A norma estabelece orientações relacionadas à organização do trabalho, postura, mobiliário e prevenção de adoecimentos ocupacionais, reconhecendo os impactos físicos e psicossociais decorrentes do labor remoto (Brasil, 2021; Brasil, 2022). Contudo, a ausência de fiscalização sistemática e a dificuldade de controle do ambiente doméstico limitam significativamente sua eficácia prática, sobretudo no caso das teletrabalhadoras submetidas a jornadas extensas e metas produtivas intensificadas. Além disso, a Lei nº 14.442/2022, ao regulamentar aspectos do teletrabalho, manteve a exclusão do controle de jornada para trabalhadores remunerados por produção ou tarefa, reforçando a flexibilização das garantias trabalhistas tradicionais (Brasil, 2022). Embora a referida legislação tenha introduzido avanços pontuais, como a prioridade ao teletrabalho para pessoas com deficiência e trabalhadores com filhos pequenos, ela não enfrentou adequadamente o problema da hiperconectividade e da ausência do direito à desconexão, especialmente para as mulheres,



que frequentemente acumulam trabalho produtivo e reprodutivo no espaço doméstico.

A doutrina trabalhista contemporânea tem alertado que normas meramente programáticas ou orientativas não são suficientes para assegurar a concretização dos direitos fundamentais sociais. Para Mauricio Godinho Delgado, a proteção do trabalho digno exige não apenas reconhecimento formal de direitos, mas também instrumentos materiais e institucionais capazes de garantir sua efetividade prática (Delgado, 2019). No mesmo sentido, Gabriela Neves Delgado sustenta que o teletrabalho demanda uma releitura constitucional do princípio da proteção, de forma a impedir que a flexibilidade tecnológica seja utilizada como mecanismo de precarização laboral (Delgado, 2020).

A Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), que trata das condições ergonômicas no ambiente de trabalho, foi atualizada pela Portaria MTP nº 423, de 7 de outubro de 2021, e pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. A atualização contemplou, pela primeira vez, condições específicas para o teletrabalho, com ênfase nas análises ergonômicas necessárias para garantir condições adequadas de trabalho à distância. As exigências incluem a Análise Ergonômica Preliminar (AEP) e a Análise Ergonômica do Trabalho (AET), bem como o cumprimento de pausas, intervalos e a organização temporal do trabalho. Essas diretrizes são fundamentais para garantir a saúde física e a qualidade de vida do trabalhador, além de estarem diretamente correlacionadas ao direito à desconexão, permitindo que o trabalhador tenha tempo suficiente para descanso, lazer e recuperação entre jornadas. No entanto, a NR-17, apesar de sua importância, apresenta limitações substanciais. Seu caráter administrativo- sancionador depende da capilaridade fiscalizatória do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), um órgão que historicamente tem enfrentado dificuldades para fiscalizar de forma eficaz as condições de trabalho, especialmente no contexto do teletrabalho, onde a fiscalização remota é mais desafiadora.

Outra tentativa de suprir a falta de regulação robusta foi a criação da Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024, que institui o "Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental". A lei estabelece uma série de requisitos voluntários para as empresas, como a implementação de programas de bem-estar, capacitação de líderes em saúde mental e a criação de canais de comunicação para acolhimento de demandas relacionadas à saúde psíquica dos empregados. Embora representando um avanço simbólico, a Lei nº 14.831/2024 continua a manter o caráter exortativo que já foi criticado ao longo deste estudo. O Certificado é voluntário, e não há sanções legais pelo descumprimento dos requisitos. Além disso, a lei não estabelece indicadores objetivos para medir a efetividade dos programas implementados pelas empresas, o que pode comprometer a efetividade real dessas medidas. O modelo se aproxima de uma espécie de "soft law" corporativo, no qual a regulação da saúde mental é deixada ao mercado, sem a imposição de obrigações estatais mais rígidas e vinculantes, o que é problemático, considerando a natureza juspublicista do tema.

O maior avanço normativo nos últimos anos se deu com a atualização da NR-1 pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. A atualização inclui, pela primeira vez, de forma expressa, os riscos



psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), exigindo que todas as empresas brasileiras, a partir de maio de 2025, inventariem e avaliem os riscos psicossociais, incluindo os riscos decorrentes da sobrecarga, da indefinição de jornada e da ausência de desconexão. Este avanço é significativo, pois implica a obrigação legal das empresas de avaliar e mitigar esses riscos psicossociais, criando responsabilidade objetiva das empresas para garantir condições adequadas de trabalho, especialmente em regimes como o teletrabalho, que frequentemente expõem os trabalhadores a esses riscos. Se efetivamente implementado, o PGR atualizado pode ser uma ferramenta importante para suprir a omissão das Leis nº 14.457/2022 e 14.442/2022 no que tange à proteção da teletrabalhadora, criando um ambiente mais seguro e equilibrado para o exercício da atividade laboral.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação propôs-se a responder ao seguinte problema de pesquisa: em que medida a Lei nº 14.457/2022 é capaz de garantir o direito à desconexão das mulheres em regime de teletrabalho diante da dupla jornada e da flexibilização do controle de jornada prevista na CLT? Para tanto, sustentou-se em referencial teórico robusto e em dados empíricos coligidos pelo IBGE, Banco Mundial, ONU Mulheres e Organização Internacional do Trabalho.

Em síntese, o Capítulo 2 demonstrou que o direito à desconexão configura direito fundamental de quarta dimensão, com dupla natureza: trata-se simultaneamente de direito da personalidade e de direito social, encontrando fundamento material no art. 7º, XXII, da CRFB/88 e respaldo nos parâmetros normativos da OIT, especialmente nas Convenções nº 155 (segurança e saúde dos trabalhadores) e nº 190 (violência e assédio no mundo do trabalho), com sua complementar Recomendação nº 206. A construção doutrinária desenvolvida no Brasil por Maurício Godinho Delgado, Alice Monteiro de Barros, Vólia Bomfim Cassar, Jorge Luiz Souto Maior e Ricardo Antunes consolida o entendimento de que a tutela do tempo livre é condição indissociável da dignidade do trabalho humano, não comportando flexibilizações pela via contratual individual nem por inovações tecnológicas.

O Capítulo 3, por seu turno, evidenciou que a Lei nº 14.457/2022, embora animada por intenções meritórias quanto à inserção feminina no mercado de trabalho, possui caráter acentuadamente exortativo. Ao incentivar o teletrabalho como mecanismo de conciliação familiar sem prever salvaguardas materiais à desconexão, e ao operar concomitantemente com a Lei nº 14.442/2022, que promoveu a alteração do art. 62, III, da CLT retirando os teletrabalhadores por produção do controle de jornada, o ordenamento brasileiro instituiu uma verdadeira armadilha regulatória de gênero. A neutralidade aparente das normas oculta uma discriminação indireta sistêmica: na medida em que as mulheres são o público preferencialmente direcionado ao teletrabalho e respondem, segundo o IBGE (2022), por 21,3 horas semanais de trabalho doméstico não remunerado (contra 11,7 horas dos homens), a ausência de controle de



jornada não as liberta, mas as aprisiona em uma dupla jornada juridicamente desamparada.

Já o Capítulo 4 evidenciou que essa configuração normativa instaura uma autêntica "zona de não-direito", nos termos das teorias de Giorgio Agamben e Luigi Ferrajoli, em que o direito formalmente reconhecido (descanso, lazer, saúde) é suspenso na sua aplicação concreta, gerando consequências graves: dano existencial (art. 223-B da CLT) e Síndrome de Burnout (CID-11/OMS, código QD85), reconhecida pelo Ministério da Saúde como doença ocupacional. Os tímidos avanços representados pela Lei nº 14.831/2024 (Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental) e pela NR-17 atualizada, embora simbolicamente relevantes, perpetuam o paradigma da regulação por incentivos voluntários, mostrando-se incapazes de enfrentar estruturalmente o problema. Apenas a recente atualização da NR-1, ao incluir riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, sinaliza inflexão normativa potencialmente significativa.

Diante de tal cenário, a hipótese inicial restou plenamente confirmada: a Lei nº 14.457/2022, isoladamente considerada ou em conjunto com a Lei nº 14.442/2022, mostra-se insuficiente para garantir o direito à desconexão das mulheres em regime de teletrabalho.

Como contribuição propositiva, sugerem-se as seguintes medidas: (i) ratificação imediata da Convenção nº 190 da OIT pelo Congresso Nacional; (ii) reforma legislativa do art. 62, III, da CLT, restringindo a hipótese de exclusão do controle de jornada aos casos em que efetivamente inexistir possibilidade técnica de aferição telemática; (iii) instituição legal expressa do direito à desconexão, com previsão de multa administrativa pelo descumprimento; (iv) incorporação, na Lei nº 14.457/2022, de mecanismos compulsórios de aferição da divisão sexual do trabalho nas empresas que aderirem ao Programa Emprega + Mulheres; e (v) interpretação judicial conforme a Constituição, ampliando a configuração do dano existencial e do burnout como doença ocupacional sempre que demonstrada a sobrecarga estrutural decorrente do regime remoto.

Por derradeiro, cabe registrar que a temática enfrentada neste estudo está longe de esgotamento. Pesquisas futuras poderão aprofundar a análise empírica dos efeitos da recente atualização da NR-1 sobre os indicadores de saúde mental das teletrabalhadoras, bem como investigar o impacto da inteligência artificial generativa na intensificação dos mecanismos de controle telemático e suas implicações sobre o direito à desconexão. O Direito do Trabalho, fiel ao seu princípio fundante da proteção, é convocado a responder, com tempestividade e densidade dogmática, aos desafios postos pela reconfiguração tecnológica do mundo laboral, sob pena de tornar-se mera retórica inefetiva frente à precarização galopante. A dignidade da mulher trabalhadora alicerce do projeto constitucional brasileiro exige, urgentemente, que o legislador, o intérprete e o aplicador do Direito assumam compromisso material com a desconexão como condição indisponível da humanidade no trabalho.



REFERÊNCIAS

- AGAMBEN, Giorgio. **Estado de exceção**. Tradução de Iraci D. Poleti. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2004.
- AGAMBEN, Giorgio. **Homo sacer: o poder soberano e a vida nua I**. Tradução de Henrique Burigo. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BANCO MUNDIAL. **Women, Business and the Law 2022**. Washington: World Bank, 2022. Disponível em: <https://wbl.worldbank.org>. Acesso em: 10 abr. 2026.
- BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n. 1, p. 26-29, jan. 2009.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.
- BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Diário Oficial da União, Brasília, 25 jul. 1991.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017.
- BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação e altera o art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 5 set. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres. Diário Oficial da União, Brasília, 22 set. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024**. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Diário Oficial da União, Brasília, 28 mar. 2024.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 1.339, de 18 de novembro de 1999. Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 1999.



BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria MTP nº 423, de 7 de outubro de 2021.** Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia.** Atualizada pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Diário Oficial da União, Brasília, 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022.** Altera a Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024.** Aprova a atualização da NR-1 com inclusão de riscos psicossociais. Diário Oficial da União, Brasília, 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-130-83.2013.5.04.0291, Relator Min. Augusto César Leite de Carvalho,** 6ª Turma, julgado em 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-1001175-13.2019.5.02.0466,** 8ª Turma. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Proc. 0020349- 78.2021.5.04.0030.** 2ª Turma. Porto Alegre, 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 16. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2022.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 22. ed. São Paulo: LTr, 2023.

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

FERRAJOLI, Luigi. **Principia iuris: teoría del derecho y de la democracia.** Madrid: Trotta, 2011. v. 1.

FUNDACENTRO. **Saúde mental no trabalho: panorama dos transtornos mentais e comportamentais no Brasil.** São Paulo: Ministério do Trabalho e Previdência, 2022.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua: outras formas de trabalho.** Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua: características adicionais do mercado de trabalho.** Rio de Janeiro: IBGE, 2023.



OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Genebra, 1981. Ratificada pelo Brasil em 1992 (Decreto nº 1.254/94).

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 190 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho**. Genebra, 21 jun. 2019.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação nº 206 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho**. Genebra, 21 jun. 2019.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID-11**. Genebra: OMS, 2022. Disponível em: <https://icd.who.int>. Acesso em: 10 abr. 2026.

ONU MULHERES. **Whose time to care? Unpaid care and domestic work during COVID-19**. New York: UN Women, 2020.

RAY, Jean-Emmanuel. **Le droit à la déconnexion: un droit à part entière**. Droit Social, Paris, n. 11, p. 912-920, nov. 2002.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A reforma trabalhista foi feita para criar uma nova classe trabalhadora?** In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (org.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2019.