



A FLEXIBILIZAÇÃO DO TELETRABALHO COMO INSTRUMENTO DE APOIO À PARENTALIDADE: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL À LUZ DA LEI Nº 14.457/2022

Letícia Sartor Marconato¹

O teletrabalho possui como objetivo gerar conforto e flexibilidade de horários ao trabalhador e redução de gastos ao empregador, ao possibilitar que o trabalho seja realizado a distância do ambiente físico da empresa. Em contrapartida, a Lei nº 14.457/22, conhecida como Lei Emprega Mais Mulheres, possui como fim a inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho, bem como prevê medidas de apoio a parentalidade. Nesse cenário, questiona-se de que forma a flexibilização do teletrabalho, prevista na Lei nº 14.457/22, contribui para a promoção da igualdade de gênero no meio ambiente de trabalho. Utilizando-se da abordagem qualitativa e do método dedutivo de caráter explanatório, busca-se, por intermédio das técnicas documentais e bibliográficas basear a resposta do problema à luz da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), em especial as Turmas do Estado do Rio Grande do Sul.

Etimologicamente “tele” significa distância (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020), ou seja, teletrabalho é todo o trabalho realizado fora da sede da empresa. Contudo, antes de trazer à baila conceituações a respeito dessa espécie de trabalho, é importante frisar a sua origem.

Em meio a Primeira Revolução Industrial (MEDEIROS; SAYEG, 2021) ocorrida, inicialmente, na Inglaterra no Século XVIII (BERNARDINI, 2016), na qual o sistema de produção passava pela transição dos trabalhos unicamente braçais para os realizados por máquinas, graças à descoberta do vapor como fonte de energia, o cientista Claude Chappe² inventa o “*Telégrafo Sinaleiro de Claude Chappe*”(FINCATO, 2016).

¹ Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Escola Superior da Advocacia (ESA) e Fundação Escola Superior do Ministério Público (FMP). Membro do Grupo de Pesquisa Relações de Trabalho na Contemporaneidade vinculada a Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Membro da Comissão Especial da Advocacia Trabalhista (CEAT) da OAB Subseção de Lajeado/RS. Advogada. E-mail: leticiamarconato.advogada@gmail.com

² Cientista francês nascido em 1763, o qual inspirado pelas luzes do Iluminismo desenvolve o seu próprio sistema de telecomunicações.



A partir da invenção do Telégrafo de Chappe em 1791, na França, durante uma grande crise pós-revolução, surge o primeiro registro de teletrabalho, pois para operar o equipamento – que consistia em várias torres com luzes espalhadas de forma linear em locais altos (FINCATO, 2016) - era necessário que existisse um funcionário em cada estação que, com ajuda de um telescópio, transmitia o código realizado pelo primeiro agente ao próximo (CHAPPE, 2006), como uma espécie de telefone sem-fio.

A Quarta Revolução Industrial (MEDEIROS; SAYEG, 2021) é marcada pela tecnologia que se atualiza a cada dia e abre diversas possibilidades aos trabalhadores.

A partir disso, com a ascensão da internet, aproximadamente em 1960, o teletrabalho foi se tornando possível, de modo que em 1966 a Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Conferência Geral na 83ª Sessão, estipulou a Convenção sobre o Trabalho Domiciliar, a qual em seu Artigo 1^o³, delimitou o conceito de teletrabalho àquele realizado em casa ou em outro local da escolha do empregado, fora das dependências da empresa.

Sob essa perspectiva, é possível chegar à conceituação de Teletrabalho apresentada por importantes doutrinadores: o teletrabalho representa trabalho realizado à distância (GODINHO, 2019), sendo o teletrabalho uma espécie deste, ou seja, aquele realizado em locais distintos do ambiente da empresa, com a utilização de mecanismos de Tecnologia da Comunicação e Informação (TIC), que podem ser ferramentas telecomunicacionais, softwares, computador, telefone, videoconferência, email (CARRION, 2019), entre outros. Dessa forma, pode ser realizado em cafés, ambientes de trabalho colaborativo, na mesma cidade/estado/país da sede da empresa, ou não.

Quanto a classificação do teletrabalho, segundo Denise Fincato (2016), o regime pode ser exercido na modalidade de teletrabalho *offline*, quando o trabalhador não possui vínculo telemático algum com o empregador. Também, pode haver o teletrabalho *online*, no qual as

³ Tradução livre: **Artigo 1** - Para efeitos desta Convenção: (a) o termo **trabalho em casa** significa o trabalho realizado por uma pessoa, a ser chamada de trabalhador a domicílio, (i) em sua residência ou em outro local de sua escolha, que não seja o local de trabalho do empregador; (ii) para remuneração; (iii) que resulte em um produto ou serviço conforme especificado pelo empregador, independentemente de quem fornece os equipamentos, materiais ou outros insumos utilizados, a menos que essa pessoa tenha o grau de autonomia e independência econômica necessários para ser considerado um trabalhador independente de acordo com as leis, regulamentos ou decisões judiciais nacionais; (b) as pessoas com status de assalariados não se tornem trabalhadores domiciliares na aceção desta Convenção simplesmente por ocasionalmente realizarem seu trabalho como empregados em casa, em vez de em seus locais de trabalho habituais; (c) O termo **empregador** designa a pessoa, singular ou coletiva, que, diretamente ou por intermédio, com ou sem intermediários previstos na legislação nacional, presta trabalho ao domicílio no exercício da sua atividade empresarial.



partes se comunicam através das TIC, e o teletrabalho *way line*, modalidade que a comunicação entre o empregador e empregado existe, mas não de forma simultânea.

Constata-se que a evolução tecnológica, como as TIC, desde a Primeira Revolução Industrial, possui função fundamental no desenvolvimento da modalidade de teletrabalho, seja como aliado do homem, ferramenta de trabalho, ou como espaço de trabalho em si (FINCATO, STÜRMER, 2020).

Na legislação brasileira, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispunha de forma ampla e aberta em seu Art. 6º que não havia distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador em relação ao executado no domicílio do empregado, desde que houvesse relação de emprego.

Em 2011, contudo, com a Lei nº 12.551 o Art. 6º da CLT é alterado, de maneira a deixar claro que não há distinção entre o trabalho realizado presencialmente do realizado à distância, desde que comprovados os pressupostos da relação de emprego, ou seja, é empregado a pessoa física, que pessoalmente se obriga a prestar trabalho de forma não eventual, subordinada e onerosa (CALVO, 2022). Ademais, o parágrafo único do supramencionado artigo esclarece que os meios Telemáticos e Informatizados de Comando (TIC) se equiparam, para fins de subordinação, aos meios utilizados para controle e supervisão dos empregados que laboram de forma presencial.

Diante disso, afirma Maurício Godinho Delgado (2019) que o teletrabalho caracterizado, inicialmente, como subordinação objetiva e estrutural, equipara-se, com a nova redação do Art. 6º, à subordinação tradicional - aquela na qual o empregador fiscaliza e dirige o comando aos empregados pessoalmente – o que, na visão do autor, expande o direito do trabalho de forma a reagir às novas formas de prestação de serviço.

A Reforma Trabalhista promovida pela Lei 13.467/17, sancionada em 13 de junho de 2017 e em vigor a partir de 11 de novembro do mesmo ano, disciplinou o regime de teletrabalho, incluindo no Capítulo II-A da CLT nos artigos 75-A a 75-E, bem como o inciso III no Art. 62, CLT, em especial.

Em 25/03/2022 foi promulgada a Medida Provisória nº 1.108, a qual promoveu novas alterações no regime de teletrabalho, e que foi convertida na Lei nº 14.442/22 em setembro de 2022. No mesmo ano, foi instituído o Programa Emprega + Mulheres que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em diversos pontos com o objetivo de incentivar a parentalidade e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho.



A pandemia ocasionada pelo vírus Covid-19⁴ no ano de 2020, forçou empresas e empregados a se adaptarem a um regime de trabalho em que a própria legislação não estava preparada para executar. Exemplo simples foram as diversas Medidas Provisórias aprovadas diariamente, ditando regras emergenciais sobre um regime de trabalho que integra a legislação brasileira desde 1943.

O novo regime, frente a situação pandêmica, escancarou a sobrecarga de trabalho feminina, levando-as a conciliar trabalho formal com trabalho doméstico 24h por dia. Conforme mostram os números de pesquisas realizadas à época, as mulheres foram as profissionais mais atingidas pelo desemprego por ser insustentável, conciliar trabalho com os afazeres domésticos:

De acordo com o IBGE (2021), o desemprego atingiu cerca de 14,3% da população brasileira no primeiro trimestre de 2020. As mulheres são as mais atingidas. Com a suspensão de escolas e creches muitas mulheres optaram por abandonar seus empregos para cuidar dos filhos ou foram demitidas por não conseguirem conciliar o trabalho com o cuidado de pessoas e os afazeres domésticos (Fonseca; Jorge; Saliba, 2021, p. 150).

Estudo realizado pela INFOJOBS em 2022 constatou que 87% das mulheres entrevistadas vivenciavam a dupla jornada e dessas 54% afirmaram que a rotina impactou significativamente o rendimento no trabalho. O Brasil por meio de Leis e Guias Orientativos vem tratando a desigualdade de gênero na vida civil e no julgamento de processos, cita-se o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e Protocolo Para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do TST.

Nesse contexto, surge a Lei nº 14.457/2022 com objetivo de aumentar o número de mulheres no mercado de trabalho e sua manutenção, proteger e prevenir as trabalhadoras contra o assédio sexual e trazer uma política de igualdade (ARAÚJO; SANTOS; RODRIGUES, 2025). Dentre os termos e medidas aplicadas pela Lei, se encontra o conceito de parentalidade e a flexibilização do regime de teletrabalho para os pais com filhos até seis anos de idade, o que é objeto desse estudo.

⁴ De acordo com o site oficial do governo brasileiro (2021) a Covid-19 é uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de contaminação global. A mesma afetou gravemente o país e o mundo no ano de 2020. Contudo até o presente ano (2022), denominado período pós-pandemia, a doença somente foi controlada através de imunizantes, mas não há previsões de sua erradicação.



Parentalidade de acordo com o conceito inserido no parágrafo único do Art. 1º da Lei significa:

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei, parentalidade é o **vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar as atividades parentais, de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado e pela educação das crianças e dos adolescentes**, nos termos do parágrafo único do art. 22 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). (grifei).

Assim, pela primeira vez, uma lei foi realizada trazendo a reponsabilidade paternal, protegendo e trazendo medidas para proteger os trabalhadores homens para que possam ter mais tempo com os filhos, não apenas a mulher. Entre as medidas estabelecidas no Art. 1º, está no inciso II, alínea a) o teletrabalho, como forma de flexibilização do regime de trabalho, o qual passa a ser legislado no Art. 7º da mesma Lei ⁵.

Nesse contexto o teletrabalho surge como apoio a parentalidade. A doutrina é dividida em críticos e auspiciosos. Se por um lado, a flexibilização da jornada de trabalho traz benefícios como a conciliação do horário de trabalho com o cuidado com os filhos (ARAÚJO; SANTOS; RODRIGUES, 2025), atuando como aliado ao alcance da igualdade de gênero no trabalho de forma que as mulheres não precisarão se afastar do trabalho presencial para maternar (NAHAS; ALVES, 2024). Por outro lado, a autora Fernanda Oliveira Meirelles (2025) aponta que o teletrabalho aproxima ainda mais as mulheres da dupla jornada, ao passo que ao estar em casa com as crianças não conseguirá desenvolver o seu trabalho com a mesma excelência de estar em um ambiente próprio para tanto, uma vez que o trabalho a distância elimina as fronteiras físicas entre casa e trabalho.

Analisando os recentes julgados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), verifica-se que há aplicabilidade da Lei 14.457/22, principalmente, quando se trata de redução da carga horária de trabalho, sem redução salarial, para os cuidados de criança com deficiência ou transtorno do espectro autista (TEA). Destaca-se o voto do Ministro Relator Breno Medeiros no julgamento do Recurso de Revista nº 209- 05.2021.5.06.0401 que concedeu a um servidor público a redução de sua jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração atual com a

⁵ Art. 7º Na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, nos termos do Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, os empregadores deverão conferir prioridade: I - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade; e II - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.



gratificação prevista no referido dispositivo consolidado, para que ele pudesse prestar assistência ao filho diagnosticado com transtorno do espectro autista (TEA).

Na mesma linha, seguem os julgados nº 0000568-24.2022.5.09.0663, 2702-83.2023.5.90.0000 e 0010958-44.2022.5.18.0003.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região se alinha ao TST ao aplicar a Lei Emprega + Mulheres para conceder jornada reduzida a trabalhadora com filho com deficiência, pontuando que as medidas do Programa devem ser aplicadas para promover o melhor interesse da criança, o princípio constitucional do direito à vida, saúde, alimentação, educação, lazer profissionalização, dignidade, respeito, liberdade e a convivência família e comunitária. Como é possível verificar no julgamento do processo nº 0021106-57.2024.5.04.0772.

Com base no discorrido, o teletrabalho é um regime alinhado com o trabalho moderno ao passo que possibilita ao trabalhador mais tempo de descanso para lazer e cultura, conforto e qualidade de vida. No que tange à parentalidade, o teletrabalho surge como um aliado na efetivação da igualdade de gênero, possibilitando que homens e mulheres com filhos ou enteados até seis anos ou que tenha sob sua guarda pessoa com deficiência trabalhe a distância da sede da empresa.

Contudo, o teletrabalho ainda é um regime regado de lacunas legislativas (FERNANDA OLIVEIRA MEIRELLES, 2025) no que tange ao direito a desconexão, controle de jornada, dupla jornada feminina, risco ergonômicos, entre outros. Portanto, o teletrabalho precisa ser devidamente regulamentado para cumprir o seu fim e, então, ser um regime de trabalho aliado aos programas de igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Lei nº 14.457/22; Parentalidade; Programa Emprega + Mulheres; Teletrabalho.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Júlia Pastorin de; SANTOS, Lucas Rosa dos; RODRIGUES, Paula Duarte Tavares. **A Aplicabilidade da Lei Emprega Mais Mulheres (Lei Nº 14.457/2022) como forma de Efetivação da Dignidade da Mãe no Mercado de Trabalho.** IX Seminário Internacional De Pesquisa Do Gedtrab, [S. l.], p. 07-28, 5 maio 2025. Disponível em: https://www.direitorp.usp.br/wp-content/uploads/2025/02/Anais.-IX-Seminario-GEDTRAB-2024_publicar.pdf. Acesso em: 3 maio 2026.

BELMONTE, Alexandre Agra, *et al.* **Direito do Trabalho na Crise da COVID-19.** [S. l.], abr. 2020. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18428/2/Teletrabalho_em_tempos_de_calamidade_por_covid19_impacto_das_medidas_trabalhistas_de_urgncia.pdf. Acesso em: 5 set.



2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei no 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 5 de maio de 2026.

BRASIL. **Programa Emprega + Mulheres**. Decreto-Lei no 14.457, de 21.set.2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.html. Acesso em: 5 de maio de 2026.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553620285. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620285/>. Acesso em: 13 set. 2022.

CHAPPE, C. Sítio sobre Claude Chappe. Disponível em: <http://www.telegraphe-chappe.com/>. Acesso em: 10 out. 2022.

FINCATO, Denise. **A Regulamentação do Teletrabalho no Brasil: Indicações para uma Contratação Minimamente Segura**. Revista Jurídica Luso-Brasileira, n. 2, p. 365-396, 2016. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf. Acesso em: 25 out. 2022.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira**. Teletrabalho e a Reforma Trabalhista, [s. l.], p. 58-72, 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 4 out. 2022.

FONSECA, Bárbara Guimarães da; JORGE, Camila; SALIBA, Graciane Rafisa. **Da sobrecarga de trabalho ao desemprego: os impactos da pandemia sobre a mulher que trabalha**. Cadernos de Direito, v. 20, n. 38, p. 141-155, 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/358453870_Da_sobrecarga_de_trabalho_ao_desemprego_os_impactos_da_pandemia_sobre_a_mulher_que_trabalha. Acesso em: 15 jul. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 2. ed. rev. Salvador: JusPodivm, 2017, p. 96.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786555595680. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 13 set. 2022.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. **O TELETRABALHO E A LIMITAÇÃO DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO SEM FIM: a utilização das legislações portuguesa e francesa para colmatar as lacunas normativas e ontológicas da CLT**. v.2, n.3. ed. Porto Alegre: Rev. Esc. Jud. TRT4, 9 jun. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/198057/2020_lopes_adriano_teletrabalho_limitacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 6 set. 2022.

MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. **O Teletrabalho sob a Ótica da Quarta Revolução Industrial no Âmbito da Economia de Mercado À Luz do Capitalismo Humanista**. vol. 87, nº 4. ed. Rev. TST, São Paulo, dez. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/197656/2021_medeiros_breno_tele



trabalho_otica.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 5 set. 2022.

MEIRELLES, Fernanda Oliveira. Teletrabalho e dupla jornada: perspectivas e desafios para a inserção das mulheres no mercado de trabalho. 2025. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2025.

NAHAS, Thereza Christina; ALVES, Andressa Munaro. **Parentalidade e o Teletrabalho em Evidência: As TIC'S Como Aliadas ao Alcance da Igualdade de Gênero no Labor**. Revista Trabalho, direito e justiça TRT9ª Região, <https://doi.org/10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.3.2024.83>, p. 1-12, 3 maio 2024. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/83/91>. Acesso em: 3 maio 2026.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 14 set. 2022.