

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO III

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

Diretoria - CONPEDI

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

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

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

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

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

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

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

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

Conselho Fiscal:

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

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

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

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

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

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

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

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

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

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

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

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

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

Relações Internacionais para os demais Continentes:

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

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

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

Educação Jurídica

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

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

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

Eventos:

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

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

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

Comissão Especial

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

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

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

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

G326

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

Coordenadores: Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann; Eneida Orbage De Britto Taquary; Renato Duro Dias – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-569-9

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

Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Gênero. 3. Sexualidades e direito. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO III

Apresentação

O Grupo de Trabalho Gênero, Sexualidades e Direito III, realizado no âmbito do Encontro Virtual do CONPEDI, em 25 de junho de 2026, contou com a coordenação dos professores doutores Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann, Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO), Eneida Orbage De Britto Taquary, da Faculdade Presbiteriana Mackenzie Brasília e Renato Duro Dias, da Universidade Federal do Rio Grande - FURG.

Este GT reafirmou seu papel como espaço privilegiado de produção científica, diálogo interdisciplinar e reflexão crítica acerca dos desafios contemporâneos relacionados às questões de gênero, sexualidades, diversidade e direitos humanos.

Em um contexto marcado por profundas transformações sociais, políticas, tecnológicas e culturais, os trabalhos apresentados evidenciaram a centralidade das categorias gênero e sexualidade para a compreensão das múltiplas formas de desigualdade, discriminação e violência que ainda permeiam as sociedades democráticas. Ao mesmo tempo, demonstraram o potencial do Direito como instrumento de promoção da igualdade material, reconhecimento da diversidade e fortalecimento das instituições democráticas comprometidas com a proteção da dignidade da pessoa humana.

As pesquisas reunidas neste Grupo de Trabalho abordaram temas variados e atuais, contemplando diferentes perspectivas teóricas e metodológicas. Foram discutidas questões relativas à efetivação dos direitos fundamentais de mulheres, pessoas LGBTQIA+, crianças, adolescentes e outros grupos historicamente vulnerabilizados; às políticas públicas de inclusão e combate às discriminações; aos avanços e desafios da jurisprudência nacional e

pesquisadores, docentes e discentes provenientes de diversas instituições nacionais, fortalecendo redes de cooperação científica e ampliando as possibilidades de construção coletiva de soluções jurídicas para problemas complexos da realidade contemporânea.

A qualidade dos trabalhos aprovados e apresentados confirma a consolidação do GT Gênero, Sexualidades e Direito como importante fórum de discussão das interfaces entre Direito, democracia, justiça social e políticas públicas, contribuindo para o aprimoramento da pesquisa jurídica brasileira e para a difusão de uma cultura jurídica fundada na igualdade, no pluralismo, na inclusão e no respeito à diversidade.

Os organizadores registram seus agradecimentos ao CONPEDI, aos pareceristas, coordenadores, autoras e autores que contribuíram para a realização deste Grupo de Trabalho, cuja excelência científica se reflete na presente coletânea de artigos. Espera-se que os estudos aqui reunidos constituam importante referência para novas pesquisas e para o aperfeiçoamento das políticas públicas e das práticas jurídicas voltadas à promoção da igualdade de gênero, ao reconhecimento das múltiplas identidades e à efetivação dos direitos fundamentais em uma sociedade democrática, plural e inclusiva.

Eis a relação dos trabalhos apresentados e seus respectivos autores:

1. A DESCONSTRUÇÃO DA UNIVERSALIDADE ABSTRATA: POLÍTICAS PÚBLICAS LGBTQIAPN+ NO BRASIL SOB A PERSPECTIVA DA ÉTICA UBUNTU - Sâmia de Mattos Mello , Juliana de Oliveira Gois.
2. HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL E A PROTEÇÃO DA POPULAÇÃO LGBTQIAPN+: UM DIÁLOGO ENTRE A PONDERAÇÃO DE ALEXY E A EQUIDADE DE RAWLS - Danyelle Naftaly De Araujo Nussrala Bispo , Roberto Carvalho Veloso.
3. VISIBILIDADE LGBTQIA+ NO DIREITO DAS FAMÍLIAS: A QUESTÃO DA

5. GARANTIAS FUNDAMENTAIS E DESIGUALDADE DE GÊNERO: KARL LOEWENSTEIN E A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DOS DIREITOS REPRODUTIVOS DAS MULHERES - Giovana Oliveira Montanher , Nathália Ronchi
6. O CUIDADO COMO CATEGORIA PREDITIVA DO FEMINICÍDIO: DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO, VULNERABILIDADES RELACIONAIS E APRIMORAMENTO INSTITUCIONAL DO FONAR - Joana Silvia Mattia , Rosemara Unser , Júlia de Oliveira Mariano
7. ENTRE A PROTEÇÃO E A SELETIVIDADE: O DIREITO PENAL NO ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO - Daniela Domingues Sturza Dutra , César Augusto Soares da Costa
8. DO ENCANTO AO SILENCIAMENTO: RELAÇÕES NARCISISTAS E A ESCALADA DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA - Ana Luísa Dessoy Weiler , Victoria Pedrazzi
9. A INVISIBILIDADE DO TRABALHO DE CUIDADO: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL ENTRE GÊNERO, RAÇA E CLASSE SOCIAL - Júlia Farina , Josiane Petry Faria
10. ENTRE A CONSTITUIÇÃO E A BÍBLIA: A ATUAÇÃO DO LEGISLATIVO E A (IN) EFETIVIDADE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS LGBT NO BRASIL - Igor Felipe Bergamaschi , Bruna de Oliveira Andrade
11. DIREITOS SEXUAIS E REPRODUTIVOS NAS POLÍTICAS PÚBLICAS, E INTERPRETAÇÃO DO ABORTO PREVISTO EM LEI ENQUANTO ASSUNTO SOCIAL, CONVERTIDO EM PROBLEMA DE SAÚDE PÚBLICA - Ellen Caroline Oliveira Das Neves

14. A EVOLUÇÃO DO SISTEMA BINÁRIO: GÊNERO NEUTRO, DESCONSTRUÇÃO BINÁRIA E ASPECTOS JURÍDICOS - Cyro Alexander De Azevedo Martiniano , Paulo Said Haddad Neto

15. ARQUITETURAS DE DOMINAÇÃO INVISÍVEL: A GESTÃO BIOPOLÍTICA DA VIDA NO LAR E A URGÊNCIA DE UMA PEDAGOGIA JURÍDICA DE GÊNERO - Victoria Pedrazzi , Laura de Lima Paulata , Mérian Padilha Alves

16. A CARNE MAIS BARATA DO AMBIENTE DIGITAL É A CARNE DAS MULHERES: TELETRABALHO, ALGORITMO E A REGULAÇÃO JURÍDICA DA HIPEREXPLORAÇÃO DE GÊNERO - Maria Do Socorro Magalhães Morais Colla , Roseli Rêgo Santos Cunha Silva

17. NOVAS PERSPECTIVAS DE DIREITOS SEXUAIS E REPRODUTIVOS NA ABORDAGEM DIREITOS HUMANOS E POLÍTICAS PÚBLICAS ATRAVÉS DO FEMINISMO NEGRO - Ellen Caroline Oliveira Das Neves

18. “QUEM NÃO TEM CÉREBRO, NÃO TEM VIDA”: AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE ANTECIPAÇÃO TERAPÊUTICA DO PARTO SOB A PERSPECTIVA AGOSTINIANA - Maria Inês Lopa Ruivo

19. VIOLÊNCIA DIGITAL DE GÊNERO NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DEEPFAKES ÍNTIMAS E A TUTELA DA IMAGEM DA MULHER - Karem Livia Miranda De Carvalho , Pedro Henrique Marangoni

20. PERSPECTIVA DE GÊNERO NO PODER JUDICIÁRIO: A RESOLUÇÃO Nº 492 /2023 DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA COMO INSTRUMENTALIZAÇÃO NA PROMOÇÃO À IGUALDADE MATERIAL. - Cecília Maria Mendes Leite , Riva

**A CARNE MAIS BARATA DO AMBIENTE DIGITAL É A CARNE DAS
MULHERES: TELETRABALHO, ALGORITMO E A REGULAÇÃO JURÍDICA DA
HIPEREXPLORAÇÃO DE GÊNERO**

**THE CHEAPEST FLESH IN THE DIGITAL ENVIRONMENT IS WOMEN'S
FLESH: TELEWORK, ALGORITHM, AND THE LEGAL REGULATION OF
GENDER HYPER-EXPLOITATION**

**Maria Do Socorro Magalhães Morais Colla ¹
Roseli Rêgo Santos Cunha Silva ²**

Resumo

Este artigo investiga, sob a perspectiva da pesquisa jurídica feminista, como o teletrabalho mediado por sistemas de inteligência artificial e softwares de vigilância laboral, conhecidos como bossware, opera como vetor contemporâneo de hiperexploração das mulheres trabalhadoras no ambiente digital. O objetivo é examinar de que modo a aparente neutralidade dos algoritmos de gestão laboral cristaliza, na arquitetura técnica dos sistemas, padrões patriarcais de organização do trabalho, naturalizando a dupla jornada, a invisibilização do cuidado e o adoecimento mental feminino. A hipótese central é a de que, sem governança jurídica sensível ao gênero, a digitalização do trabalho não emancipa, mas reorganiza a divisão sexual do trabalho e a apropriação do tempo e do corpo das mulheres. A pesquisa, de natureza qualitativa, vale-se do método hipotético-dedutivo, da revisão bibliográfica em teoria crítica feminista do direito, sociologia do trabalho e estudos interseccionais, e da análise documental dos marcos normativos brasileiros sobre teletrabalho, direito à desconexão e proteção de dados. Os resultados indicam que o ordenamento brasileiro trata o teletrabalho como questão apenas contratual e tecnológica, deixando à margem sua dimensão interseccional, e que a vigilância algorítmica opera como dispositivo de biopolítica laboral generificada. Conclui-se pela necessidade de um marco regulatório que articule reconhecimento expreso do direito à desconexão, transparência algorítmica, revisão humana de decisões automatizadas e internalização da perspectiva interseccional na interpretação dos direitos sociais.

bossware, operates as a contemporary vector of hyper-exploitation of women workers in the digital environment. The objective is to examine how the apparent neutrality of labor management algorithms crystallizes, within the technical architecture of these systems, patriarchal patterns of work organization, naturalizing the double shift, the invisibilization of care work, and women's mental illness. The central hypothesis is that, without gender-sensitive legal governance, the digitalization of work does not emancipate, but rather reorganizes the sexual division of labor and the appropriation of women's time and bodies. The research, of a qualitative nature, employs the hypothetical-deductive method, a literature review grounded in feminist critical legal theory, sociology of work, and intersectional studies, and a documentary analysis of Brazilian normative frameworks on telework, the right to disconnect, and data protection. The findings indicate that the Brazilian legal order treats telework as a purely contractual and technological issue, sidelining its intersectional dimension, and that algorithmic surveillance operates as a device of gendered labor biopolitics. It is concluded that a regulatory framework is needed, one that articulates the express recognition of the right to disconnect, algorithmic transparency, human review of automated decisions, and the internalization of an intersectional perspective in the interpretation of social rights.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Telework, Gender, Right to disconnect, Algorithm, Digital burnout

1 INTRODUÇÃO

O verso da música cantada por Elza Soares e composta por Seu Jorge, Marcelo Yuka e Ulisses Capellette, (2002), segundo o qual “a carne mais barata do mercado é a carne negra”, ecoado nas reflexões sobre o racismo estrutural no Brasil, encontra, no século XXI, um novo território de atualização: o trabalho da mulher no ambiente digital. Quando se observa o teletrabalho a partir de uma perspectiva crítica de gênero, percebe-se que a carne mais barata da economia algorítmica continua sendo, em larga medida, a carne das mulheres, agora distribuída entre o monitor, o aplicativo de mensagens e a cozinha de sua própria residência.

A promessa libertária associada ao trabalho remoto de flexibilidade, autonomia, conciliação entre vida pessoal e profissional, convive, em contradição expressiva, com relatos crescentes de adoecimento mental feminino, dupla jornada intensificada e vigilância algorítmica permanente. Tal cenário desafia o direito a repensar categorias clássicas como jornada de trabalho, local de prestação de serviços, subordinação e dignidade da pessoa humana à luz de marcadores de gênero, raça e classe.

O presente artigo propõe-se a investigar de que modo o teletrabalho mediado por inteligência artificial e por dispositivos de vigilância laboral, comumente denominados *bossware*, opera como mecanismo contemporâneo de hiperexploração das mulheres trabalhadoras, e quais respostas o ordenamento jurídico brasileiro têm oferecido a esse fenômeno. A hipótese central é a de que, sem uma governança jurídica sensível ao gênero, a digitalização do trabalho não emancipa, mas sim reorganiza, sob nova roupagem, a divisão sexual do trabalho e a apropriação do corpo feminino como recurso laboral barato e disponível.

Para tanto, adota-se metodologia qualitativa, com emprego do método hipotético-dedutivo, articulado à revisão bibliográfica de literatura jurídica e sociológica e à análise documental de marcos normativos brasileiros pertinentes e os debates legislativos sobre o direito à desconexão. O referencial teórico articula a teoria crítica feminista do direito, especialmente em sua vertente latino-americana e decolonial, com a sociologia do trabalho contemporâneo, sobretudo a leitura de Byung-Chul Han sobre a sociedade do cansaço, e com a perspectiva interseccional consolidada por Kimberlé Crenshaw.

O texto estrutura-se em quatro seções, além desta introdução e das considerações finais. A primeira seção problematiza o teletrabalho como ambiente de implosão das fronteiras entre vida pública e privada, com impacto desigual sobre as mulheres. A segunda examina a vigilância algorítmica e o *bossware* como dispositivos de biopolítica laboral generificada. A

terceira aprofunda a leitura interseccional, demonstrando que a “barateza da carne” digital se aprofunda quando atravessada por gênero, raça e classe. A quarta seção analisa criticamente o tratamento jurídico brasileiro do teletrabalho e do direito à desconexão, propondo eixos para um marco regulatório sensível ao gênero.

2 TELETRABALHO E A IMPLOÇÃO DAS FRONTEIRAS DA VIDA PRIVADA: UMA QUESTÃO DE GÊNERO

A introdução do teletrabalho como modalidade contratual generalizada no Brasil ganhou contornos definitivos com a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que inseriu o Capítulo II-A na CLT, e foi acelerada pela emergência sanitária da Covid-19, posteriormente regulamentada pela Lei nº 14.442/2022. Em ambos os marcos, o legislador brasileiro optou por uma estrutura normativa fortemente desonerada para o tomador dos serviços, em que o controle de jornada, classicamente compreendido como instrumento de proteção da saúde do trabalhador, foi flexibilizado, sob a presunção de que a ausência de fiscalização equivaleria à autonomia do empregado.

Tal presunção, contudo, é androcêntrica. Ao supor um trabalhador genericamente disponível para aderir, ou não, à lógica da disponibilidade contínua, o ordenamento desconsidera que a divisão sexual do trabalho, descrita por Hirata e Kergoat (2007, p. 601-602), atribui historicamente às mulheres o trabalho reprodutivo, doméstico e de cuidado, em regime não remunerado. Quando o local da prestação dos serviços passa a ser a residência, essa atribuição se sobrepõe à jornada produtiva, e a fronteira física que antes permitia rituais de descompressão entre vida pública e privada é abolida.

Como observado na literatura crítica feminista do direito do trabalho, “O trabalho doméstico foi transformado em um atributo natural em vez de ser reconhecido como trabalho, porque foi destinado a não ser remunerado” (Federici, 2019, p.42-43). Assim a casa acaba figurando para a mulher como um território de trabalho não pago. Quando a residência é simultaneamente fábrica, escritório, escola e espaço de cuidado, a trabalhadora passa a performar, ao mesmo tempo, todos os papéis sociais a ela imputados, em regime de simultaneidade que impede a recuperação biológica. O sistema nervoso permanece em estado de alerta crônico, com elevação dos níveis de cortisol e maior incidência da síndrome de burnout, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como fenômeno ocupacional na 11ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11).

A tecnologia, longe de ser neutra, agrava esse quadro ao instituir o status “online” como sinônimo de disponibilidade ininterrupta. Conforma-se, no cotidiano laboral feminino, o que se pode denominar de armadilha dupla: no plano produtivo, espera-se a resposta imediata, ignorando-se as demandas imprevistas do lar; no plano doméstico, a presença física da mulher é interpretada por familiares como sinal de disponibilidade para tarefas de cuidado, na medida em que o trabalho intelectual realizado por meio da tela permanece socialmente invisível.

Esse cenário não atinge as mulheres de modo homogêneo. A pressão estética e de disponibilidade digital incide sobre todas, mas de formas qualitativamente distintas para mães solo, mulheres trans, mulheres sem filhos e mulheres em situação de cuidado de pessoas idosas. Em relação a estas últimas, em especial, observa-se a operação de um assédio moral sutil que converte a inexistência de obrigações de cuidado de filhos em presunção de disponibilidade ampliada, impondo-lhes o que pode ser denominado “imobilidade produtiva”: jornadas ininterruptas de dez a doze horas, sem as pausas naturais que a dinâmica infantil eventualmente impõe a mães em teletrabalho.

Em todos os casos, opera-se o que Han (2017) chama de colonização do lazer pelo trabalho. O tempo livre, que deveria ser dedicado ao ócio, ao desenvolvimento pessoal ou ao convívio comunitário, é invadido pela lógica da produtividade, funcionando como uma “coleira digital”. O smartphone, exemplo objetivo dessa lógica, materializa a expectativa de que a trabalhadora esteja sempre on-line. Não se trata, portanto, de um problema individual de gestão do tempo, mas de uma reorganização estrutural do tempo social sob o paradigma da disponibilidade perpétua.

Essa colonização, contudo, não pode ser lida apenas como fenômeno abstrato da sociedade do cansaço. No Brasil, ela se inscreve sobre corpos que já carregam, historicamente, a marca da exploração compulsória. Sueli Carneiro, ao sistematizar as interseções entre racismo e sexismo na formação social brasileira, demonstra que a mulher negra nunca teve acesso à idealização burguesa do lar como espaço de proteção e repouso, ao contrário, seu corpo e seu tempo foram historicamente disponibilizados ao trabalho alheio, primeiro pela escravidão, depois pela subalternização nas posições mais precárias do mercado formal (Carneiro, 2011). O teletrabalho, ao converter o lar em espaço produtivo vigiado, não representa uma ruptura inédita para essas mulheres: representa a continuidade, em novo suporte tecnológico, de uma longa tradição de não reconhecimento do direito ao repouso e à privacidade como direitos que lhes pertençam. O ambiente digital, nesse sentido, não inventa a exploração, ele a escala e a automatiza.

Sob o ponto de vista jurídico, esse arranjo expõe a insuficiência do tratamento meramente formal do teletrabalho. O direito do trabalho, ao prever que o controle de jornada pode ser dispensado quando o serviço for prestado “por produção ou tarefa” (CLT, art. 62, III), legitima, na prática, jornadas fluidas que se confundem com o tempo da própria existência da trabalhadora. A formal igualdade contratual oculta uma desigualdade material profundamente sexuada.

Esse desencontro entre forma jurídica e realidade material é precisamente o ponto sobre o qual se debruça a teoria crítica feminista do direito. Carol Smart (1989), alerta que o direito não é apenas um conjunto de regras a serem corrigidas para acomodar as mulheres, mas uma tecnologia social produtora de gênero, ou seja, um discurso que, ao operar com categorias supostamente universais (trabalhador, contratante, contratado), reinscreve assimetrias previamente existentes. A pretensa neutralidade do contrato individual de teletrabalho, nesse marco, opera como mecanismo de invisibilização das condições materiais distintas de trabalhadoras e trabalhadores, especialmente daquelas e daqueles que sustentam, fora da esfera salarial, o trabalho reprodutivo de toda a sociedade.

Pesquisas empíricas conduzidas no Brasil após a pandemia da Covid-19 corroboram esse diagnóstico. Estudos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontaram, no biênio 2020-2021, aumento expressivo do tempo médio dedicado por mulheres a tarefas domésticas e de cuidado, com simultâneo crescimento da jornada formal de teletrabalho. Tal duplicação implica, em termos estatísticos, jornada total semanal frequentemente superior a setenta horas para mulheres com filhos pequenos em regime remoto, sem que a tal sobrecarga corresponda qualquer instrumento de proteção contratual ou previdenciária específico. O direito, ao silenciar sobre essa realidade, opera como cúmplice da hiperexploração.

3 VIGILÂNCIA ALGORÍTMICA, BOSSWARE E BIOPOLÍTICA LABORAL GENERIFICADA

Se o teletrabalho redesenha o espaço, o *bossware* redesenha o tempo e o corpo. Compreendem-se por *bossware* os softwares de vigilância laboral que, instalados nos dispositivos do trabalhador, monitoram cliques, captura de tela, tempo de digitação, movimentação do mouse, presença diante da câmera e demais variáveis comportamentais, atribuindo escores de produtividade e confiabilidade. Tais sistemas, treinados em bases de

dados históricos, reforçam a representação de “trabalhador ideal” como aquele integralmente disponível, sem encargos domésticos ou de cuidado.

Trata-se de hipótese paradigmática do que Foucault (2008) denominou biopolítica: a forma pela qual o poder contemporâneo gere e controla a vida biológica das pessoas. No ambiente digital, a biopolítica opera de modo punitivo: a tecnologia não apenas monitora o trabalho, mas tenta disciplinar a biologia da mulher. Pausas para amamentação, para cuidado de familiares, para atendimento de demandas fisiológicas ou para administração de uma rotina doméstica precária são registradas pelo algoritmo como latência, ausência ou desvinculação, com consequente redução do escore de confiabilidade.

A exigência de disponibilidade constante dos sistemas é sustentada por uma estrutura de cuidado frequentemente invisível, geralmente composta por mulheres. Isso permite que homens se dediquem ao trabalho, enquanto mulheres enfrentam tanto as demandas do algoritmo quanto a rotina doméstica. O algoritmo não é projetado para oprimir, mas aprimora métricas, baseadas em um trabalhador padrão historicamente masculino e isento de tarefas domésticas. A ferramenta é construída para ignorar o contexto social, e essa omissão é uma escolha de engenharia, não um efeito colateral neutro.

Como aponta D’Ignazio e Klein (2020) na perspectiva da *data feminism*, a suposta objetividade dos sistemas algorítmicos esconde, na verdade, escolhas valorativas que privilegiam grupos historicamente dominantes, geralmente homens, brancos e do Norte Global, na definição do que conta como produtividade, mérito e desempenho.

A essa crítica da objetividade algorítmica soma-se uma dimensão epistêmica que Barbara Carine Pinheiro articula com precisão: o problema não é apenas que os sistemas de poder invisibilizam o trabalho das mulheres negras, mas que simultaneamente negam a legitimidade de seu saber sobre essa invisibilização (Carine, 2025). No ambiente do *bossware*, essa dupla negação opera de modo preciso: a trabalhadora que narra o próprio esgotamento é enquadrada pelo sistema como “baixo desempenho”; a que denuncia o viés de gênero das métricas é descredenciada por falta de “objetividade técnica”. O algoritmo não explora apenas, mas ele silencia. Constrói, na arquitetura do código, o mesmo apagamento que a academia historicamente impôs às intelectuais negras: a recusa em reconhecer como conhecimento válido o saber produzido a partir de posições subalternizadas. Daí a pertinência da pergunta que intitula a obra de Barbara Carine — “*e eu, não sou intelectual?*” — transposta para o ambiente digital: e eu, não sou trabalhadora? Não tenho corpo? Não tenho filhos? Não tenho direito ao cansaço?

Há, ainda, uma dimensão simbólica relevante: o exílio digital, frequentemente apresentado como medida de proteção da saúde mental da trabalhadora vitimada por ambientes

laborais tóxicos, revela-se, em muitos casos, mecanismo de maquiagem corporativa. Em vez de reformar culturas organizacionais misóginas ou responsabilizar lideranças abusivas, a empresa “envia” a mulher para o teletrabalho, isolando-a no ambiente doméstico e entregando-a ao controle frio do *bossware*. Opera-se, com isso, a ausência de reconhecimento, a naturalização do adoecimento, o apagamento profissional e a revitimização das mulheres acometidas por *burnout*.

Diferentemente do ambiente físico de escritório, em que o suporte social entre pares pode atuar como amortecedor contra o estresse, o isolamento digital retira a rede de apoio. À distância, o esgotamento feminino é naturalizado como “cansaço da rotina”, e não como patologia do trabalho mediado por algoritmos e por privilégios masculinos cristalizados em código. Sob o prisma jurídico, esse fenômeno desafia a configuração tradicional do nexo causal em doenças ocupacionais e exige do direito instrumentos sensíveis à invisibilização sistemática do sofrimento feminino.

É nesse ponto que a regulação da proteção de dados pessoais e a regulação trabalhista se entrelaçam. O tratamento de dados realizado por sistemas de *bossware* constitui, em rigor, monitoramento sistemático da trabalhadora, sujeito ao regime da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), com exigências de finalidade, adequação, necessidade, transparência e relatório de impacto. A ausência de fiscalização efetiva sobre o emprego desses sistemas, contudo, faz com que eles operem em zona cinzenta, à margem dos direitos fundamentais da personalidade da trabalhadora, especialmente do direito à privacidade, à integridade psíquica e à autodeterminação informativa.

Cabe observar que o regime jurídico brasileiro de proteção de dados, embora inspirado no Regulamento Geral de Proteção de Dados europeu (GDPR), não dialoga, de modo expresso, com a estrutura de subordinação típica das relações de trabalho. Tal lacuna gera, na prática, uma assimetria institucional: enquanto o consumidor goza de instrumentos relativamente sólidos de tutela informativa, a trabalhadora enfrenta uma relação contratual marcada pela hipossuficiência, em que o consentimento ao tratamento de dados, exigido pela LGPD, dificilmente pode ser considerado livre. No contexto trabalhista, o consentimento esvazia-se de seu conteúdo emancipatório, exigindo a substituição desse fundamento legal por outros, como a execução do contrato e o legítimo interesse, sempre sob crivo da proporcionalidade e da finalidade.

A subordinação digital não é genericamente humana, mas estruturalmente generificada. Como demonstram pesquisas recentes sobre algoritmos de recursos humanos e de avaliação de desempenho, os sistemas de inteligência artificial empregados em decisões

laborais reproduzem estereótipos sobre disponibilidade, mobilidade e ambição, atribuindo penalidades diferenciais a perfis associados ao feminino. Nesse sentido Safiya Noble (2018, p.2) destaca que “*some of the very people who are developing search algorithms and architecture are willing to promote sexist and racist attitudes openly at work and beyond, while we are supposed to believe that these same employees are developing “neutral” or “objective” decision-making tools*”.

Pausas para amamentação, horas reduzidas vinculadas a guarda compartilhada e até variações vocais hormonais detectadas em sistemas de análise de voz aparecem, em algumas plataformas, como variáveis correlacionadas a “baixo engajamento”, com impactos diretos sobre acesso a tarefas, distribuição de carga e remuneração variável. O *bossware*, portanto, não vigia apenas o que a trabalhadora faz; ele vigia o que ela é, incluindo seu corpo biológico em sua dimensão sexuada.

Essa constatação reposiciona o debate jurídico para um plano mais amplo: o dos direitos da personalidade. A Constituição brasileira, ao proteger a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem (art. 5º, X), consagra o direito de não ser reduzido a um conjunto de métricas comportamentais. Quando o *bossware* converte cada microexpressão facial, cada pausa, cada digitação em insumo de avaliação algorítmica, opera-se uma forma de instrumentalização do corpo que colide frontalmente com a dignidade da pessoa humana. A questão deixa de ser meramente trabalhista e adquire estatura constitucional, exigindo dos tribunais e do legislador uma postura que articule, simultaneamente, proteção do trabalho, proteção de dados e tutela dos direitos da personalidade.

A esse plano constitucional soma-se uma dimensão que merece particular atenção: a saúde mental da trabalhadora e o nexo causal das doenças ocupacionais geradas por sistemas de gestão algorítmica. A literatura médica tem documentado, em estudos longitudinais, a correlação entre vigilância contínua, sensação de controle externo permanente e desenvolvimento de transtornos de ansiedade, depressão maior e síndrome de *burnout* (Glavin; Bierman; Schieman, 2024). Tal correlação, no entanto, encontra dificuldades de reconhecimento jurídico em razão de duas barreiras epistêmicas. A primeira é a opacidade dos sistemas algorítmicos, cujas métricas de avaliação raramente são auditáveis pela trabalhadora ou por peritos judiciais independentes. A segunda é a fragmentação dos vetores causais, que distribui o adoecimento entre o ambiente doméstico, a sobrecarga de cuidado e a vigilância tecnológica, dificultando a imputação de responsabilidade a um único agente.

Esse cenário exige do direito uma atualização do conceito de nexo causal nas doenças ocupacionais, com reconhecimento da concausalidade ambiental e tecnológica. A leitura

conjugada do artigo 21, I, da Lei nº 8.213/1991, que admite o reconhecimento como acidente do trabalho de eventos que, embora não sejam causa única, contribuam diretamente para a lesão ou doença, com o art. 19 da mesma Lei, oferece base normativa para a responsabilização das empresas que se valem de *bossware* sem a devida avaliação de impacto sobre a saúde da trabalhadora. A perspectiva de gênero impõe, ainda, que se considere, no juízo de imputação, a sobrecarga estrutural de cuidado historicamente atribuída às mulheres como fator agravante, e não como causa concorrente desonerante para a empresa.

4 INTERSECCIONALIDADE E A “BARATEZA DA CARNE” DIGITAL: RAÇA, CLASSE E GÊNERO

A análise jurídica feminista do teletrabalho seria insuficiente acaso se contentasse com o sujeito “mulher” em sua abstração universal. A perspectiva interseccional, formulada inicialmente por Crenshaw (1989) e desenvolvida no Brasil por autoras como Carneiro (2003) e Akotirene (2019), evidencia que gênero, raça e classe não operam como camadas adicionáveis, mas como sistemas mutuamente constitutivos. Essa lente teórica é indispensável para compreender por que a mesma tecnologia produz efeitos tão distintos para mulheres em posições sociais diversas.

Sueli Carneiro (2011), ao demonstrar que o feminismo hegemônico (branco e de classe média) historicamente produziu um sujeito universal que encobria a especificidade da opressão vivida pelas mulheres negras, lança o fundamento teórico para compreender por que políticas de proteção ao teletrabalho desenhadas para um sujeito abstrato e genericamente feminino tendem a reproduzir, em vez de romper, as hierarquias existentes. A mulher que o legislador brasileiro imagina ao redigir normas sobre jornada flexível, direito à desconexão e proteção de dados raramente é uma pessoa negra, moderadora de conteúdo, contratada por empresa terceirizada, exposta diariamente a imagens de violência extrema, sem suporte psicológico e sem banda larga estável. Tornar essa pessoa visível na letra da lei e na jurisprudência é exigência que deve ser imposta ao direito.

Para uma profissional de classe média, eventual vítima de *burnout*, o teletrabalho pode representar apagamento profissional, com impactos relevantes sobre trajetória de carreira, acesso a redes de mentoria e visibilidade institucional. Trata-se de uma forma de violência simbólica, que, embora não se confunda com a precarização absoluta, retira-lhe o reconhecimento social e a interação com pares: bens jurídicos cuja proteção tem sido lentamente construída pela jurisprudência sob o conceito de assédio moral organizacional.

Margarida Barreto (2013, p. 18-19) destaca que o assédio em sua manifestação organizacional se expressa no abuso de poder na forma de administrar por meio e ações que impliquem em punição por não alcançar metas; rebaixamento de função de empregado exemplar; isolamento do adoecido que retorna à empresa; controle para ir ao banheiro; desrespeito e ofensas verbais, etc.

Para outras mulheres, em situação de maior vulnerabilidade: trabalhadoras negras, periféricas, migrantes, com acesso limitado à infraestrutura doméstica e à banda larga estável, a mesma tecnologia opera como mecanismo de precarização absoluta. O tempo e o corpo dessas mulheres tornam-se recursos ainda mais exauríveis e sub-remunerados. Exemplo emblemático é o dos chamados “faxineiros de redes sociais” ou moderadores de conteúdo, proletariado digital concentrado majoritariamente no Sul Global (em países da América Latina, da África e do Sudeste Asiático), expostos a jornadas extensas de moderação de conteúdos traumáticos, com remuneração reduzida e quase nenhum amparo psicológico.

A literatura sobre trabalho digital no Sul Global, ilustrada por estudos como os de Gray e Suri (2019) sobre o *ghost work*, demonstra que a economia de plataforma se assenta, em grande medida, sobre a invisibilização do trabalho humano que sustenta os sistemas de inteligência artificial. Uma parcela significativa desse trabalho é executada por mulheres, em condições que combinam baixa remuneração, ausência de vínculo formal e exposição emocional intensa. O direito brasileiro, ao regulamentar de forma fragmentada o trabalho via plataforma, ainda não enfrentou de modo sistemático essa dimensão sexuada e racializada da divisão internacional do trabalho digital.

A análise interseccional permite, ainda, problematizar o discurso institucional sobre “diversidade” em ambientes corporativos digitais. Programas de inclusão, embora bem-intencionados, frequentemente convivem com práticas de gestão algorítmica que penalizam, de modo silencioso, comportamentos associados a maternidade, saúde mental e cuidado de familiares. Há, com isso, uma dissociação entre o discurso público da empresa e a operação concreta de seus sistemas internos, dissociação que somente se revela quando se observa a interação entre marcadores de gênero, raça, classe e território. O direito antidiscriminatório brasileiro, ao operar majoritariamente com a categoria de discriminação direta, encontra dificuldades para enfrentar a discriminação algorítmica indireta, que opera por meio de proxies aparentemente neutros mas estruturalmente correlacionados com posições subalternizadas de gênero e raça.

Barbara Carine, ao reivindicar o reconhecimento das mulheres negras como sujeitos produtores de conhecimento legítimo, aponta que o problema não é apenas a ausência de

representação, mas a estrutura que define, a priori, o que conta como inteligência, competência e mérito (Carine, 2025). Essa crítica se traduz, no plano do trabalho digital, com consequências materiais imediatas: os critérios de avaliação de desempenho codificados nos sistemas algorítmicos de gestão laboral funcionam como a academia que Barbara Carine interroga, que define produtividade, engajamento e confiabilidade a partir de padrões construídos por e para grupos historicamente privilegiados, e penalizam, sob a linguagem neutra da métrica, tudo aquilo que destoa desse padrão. A trabalhadora que interrompe a digitação para amamentar, que apresenta variação vocal por oscilação hormonal, que acumula ausências por cuidado de familiar enfermo não está performando mal: está sendo medida por um instrumento que, desde sua concepção, não foi feito para medi-la. Reconhecer isso é o primeiro passo para construir, no direito, uma resposta à altura da injustiça.

A interseccionalidade, nesse contexto, não se apresenta apenas como ferramenta descritiva, mas como exigência metodológica para a interpretação constitucional. O artigo 3º, IV, da Constituição Federal de 1988 estabelece, como objetivo fundamental da República, a promoção do bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. A leitura conjugada desse dispositivo com o artigo 7º, que garante direitos sociais aos trabalhadores urbanos e rurais, e com o artigo 5º, X, que tutela a intimidade e a vida privada, oferece arcabouço suficiente para fundamentar uma interpretação interseccionalmente sensível do regime do teletrabalho.

Tal interpretação, contudo, não tem encontrado respaldo proporcional no plano da legislação infraconstitucional. Os marcos normativos existentes, como a Reforma Trabalhista, MP do teletrabalho convertida na Lei nº 14.442/2022, e a LGPD, tratam o teletrabalho como questão essencialmente contratual e tecnológica, deixando à margem a dimensão estrutural de gênero, raça e classe. Daí a urgência de revisão crítica desses marcos a partir de epistemologias feministas e decoloniais.

5 POR UM MARCO REGULATÓRIO SENSÍVEL AO GÊNERO: DIREITO À DESCONEXÃO E LIMITES DA VIGILÂNCIA ALGORÍTMICA

A construção de respostas jurídicas adequadas exige reconhecer, primeiro, que o direito à desconexão, embora ainda não consagrado de modo expresse na legislação brasileira, encontra fundamento constitucional sólido. Trata-se de desdobramento dos direitos à saúde (CF, art. 6º), à limitação da jornada (CF, art. 7º, XIII), à intimidade e à vida privada (CF, art. 5º, X), e à dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III). Em sede infraconstitucional, o artigo

932, III, do Código Civil, e os deveres anexos de boa-fé objetiva oferecem ancoragens adicionais.

Jorge Luiz Souto Maior (2003) tem defendido o reconhecimento do direito à desconexão como direito fundamental autônomo. Vejamos:

[...] o trabalho, no prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada. [...] Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, e m primeiro plano, das exigências do consumo (Maior, 2003, p. 297-298).

A Justiça do Trabalho, por seu turno, vem timidamente construindo precedentes que reconhecem o direito de não ser contatado fora da jornada de trabalho, em especial quando se demonstra a existência de comunicações sistemáticas por aplicativos de mensagem em horários incompatíveis com o repouso. Não se identifica, todavia, jurisprudência consolidada que articule o direito à desconexão com a perspectiva de gênero, ainda que essa articulação seja pré-condição para sua efetividade.

Em um marco regulatório sensível ao gênero, três eixos merecem destaque. O primeiro é o reconhecimento normativo expresso do direito à desconexão como direito fundamental do trabalhador, com previsão de presunção relativa de horas extraordinárias em caso de descumprimento e com critério hermenêutico que considere a divisão sexual do trabalho. Trabalhadoras que exerçam funções de cuidado, formal ou informalmente reconhecidas, devem usufruir de proteção qualificada quanto à inviolabilidade do tempo de descanso.

O segundo eixo é a regulação específica dos sistemas de *bossware* e demais ferramentas de vigilância algorítmica laboral. Aqui, a legislação brasileira pode dialogar com a experiência da Lei nº 5/2019 da Espanha sobre o *derecho a la desconexión digital* e com o Regulamento (UE) 2024/1689 (AI Act), que classifica como de alto risco os sistemas de inteligência artificial empregados em contextos laborais. A imposição de relatórios de impacto algorítmico, transparência sobre as métricas utilizadas, vedação ao monitoramento contínuo da imagem da trabalhadora e garantia de revisão humana significativa em decisões automatizadas, em conformidade com o artigo 20 da LGPD, são exigências mínimas de um regime constitucionalmente adequado.

O terceiro eixo é a internalização, pelo direito do trabalho, da perspectiva interseccional. Isso implica reconhecer que mulheres negras, indígenas, trans, migrantes e

periféricas vivenciam o teletrabalho a partir de posições estruturalmente distintas e que políticas públicas de proteção, fiscalização e responsabilização patronal devem ser desenhadas considerando essas diferenças. A atuação do Ministério Público do Trabalho, da Justiça do Trabalho e dos sindicatos, especialmente em ações coletivas, tem papel central na materialização dessa perspectiva.

A esse rol acrescenta-se um quarto eixo, de natureza dogmática: a releitura, à luz da Constituição, do regime de jornada do teletrabalho previsto na CLT. O artigo 62, III, ao excluir os teletrabalhadores que prestam serviços por produção ou tarefa do regime de controle de jornada, deve ser interpretado de modo restritivo, à luz do princípio da norma mais favorável e do dever estatal de proteção da saúde do trabalhador (CF, art. 7º, XXII). A presunção de autonomia do teletrabalhador é incompatível com a realidade de subordinação algorítmica documentada pelos sistemas de *bossware*: subordinação que, embora distribuída e impessoal, é mais densa e contínua do que aquela exercida no escritório físico tradicional. A interpretação constitucionalmente adequada, portanto, pressupõe afastamento da regra geral do art. 62, III, sempre que demonstrada a existência de mecanismos de monitoramento que viabilizem o controle telemático da jornada (CLT, art. 6º, parágrafo único, com redação dada pela Lei nº 12.551/2011).

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, ainda incipiente nessa matéria, vem reconhecendo, em casos pontuais, o caráter telemático da subordinação como elemento suficiente para configurar controle de jornada. Tal entendimento, contudo, precisa ser sistematizado em chave generificada, sob pena de operar em registros meramente individuais e episódicos. A construção de teses jurídicas em ações civis públicas, dialogando com perícia técnica especializada em algoritmos, mostra-se caminho promissor para articular proteção coletiva e perspectiva de gênero. Iniciativas como a da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre violência e assédio no mundo do trabalho, consagradas na Convenção 190, oferecem base normativa internacional adicional para fundamentar essa releitura.

Por fim, é fundamental superar a concepção que reduz o problema a questões de cultura organizacional. A naturalização do esgotamento feminino, o apagamento profissional decorrente do confinamento digital, a operação punitiva do *bossware* e o uso do teletrabalho como mecanismo de maquiagem de ambientes misóginos não são desvios episódicos, mas efeitos previsíveis de uma arquitetura jurídico-tecnológica que, sob a aparência de neutralidade, cristaliza assimetrias de gênero, raça e classe. O direito, se quiser cumprir sua promessa emancipatória, precisa enfrentá-los como questão estrutural.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise empreendida demonstrou que a metáfora da carne mais barata, originalmente formulada para denunciar o racismo estrutural brasileiro, encontra plena pertinência heurística quando aplicada à condição feminina no ambiente digital contemporâneo. O teletrabalho, longe de ser realidade técnica neutra, configura-se como espaço de reorganização das assimetrias de gênero, em que a divisão sexual do trabalho se sobrepõe à jornada produtiva e o sistema nervoso da trabalhadora é mantido em estado permanente de alerta.

Os sistemas de inteligência artificial e os softwares de vigilância laboral, ao operarem com base em métricas que pressupõem um trabalhador padrão historicamente desonerado de responsabilidades domésticas, escalam e automatizam a opressão de gênero, conferindo-lhe a aparência de objetividade técnica. A interseccionalidade evidencia que esse processo se aprofunda quando atravessado por marcadores de raça e classe, especialmente em relação às mulheres do Sul Global inseridas em cadeias de trabalho digital invisibilizado.

Diante desse quadro, o ordenamento jurídico brasileiro encontra-se em débito. O tratamento do teletrabalho na CLT e na Lei nº 14.442/2022, arts. 75-B, 75-C e 75-F, bem como a aplicação ainda incipiente da LGPD em contextos laborais, não dão conta da dimensão estruturalmente sexuada do fenômeno. Fazem-se necessárias respostas que combinem reconhecimento expresso do direito à desconexão como direito fundamental, regulação específica dos sistemas de *bossware*, exigência de transparência algorítmica, ampliação dos mecanismos de revisão humana de decisões automatizadas e internalização da perspectiva interseccional na interpretação dos direitos sociais.

A construção desse marco regulatório não pode prescindir das tradições intelectuais que tornaram visível aquilo que o direito insiste em ignorar. Sueli Carneiro demonstrou que racismo e sexismo são sistemas articulados, não anomalias isoladas, e que o direito brasileiro tem operado historicamente como cúmplice silencioso dessa articulação (Carneiro, 2011). Barbara Carine Pinheiro demonstrou que o apagamento começa antes da exploração: começa quando se nega à mulher negra o estatuto de sujeito pensante, capaz de nomear e teorizar a própria opressão (Carine, 2025). O presente artigo se situa nessa linhagem: parte do pressuposto de que conhecer é um ato político, e que produzir teoria jurídica crítica a partir de perspectivas de gênero, raça e classe não é particularismo identitário, mas condição epistemológica para que o direito possa, efetivamente, enxergar o que até agora tem escolhido não ver. A servidão algorítmica feminizada que aqui se descreveu não é invisível por falta de dados, é invisível por

falta de vontade política e por ausência de categorias jurídicas construídas a partir de quem a sofre. Mudar isso é também uma tarefa da teoria.

Conclui-se que, sem governança jurídica sensível ao gênero, a digitalização do trabalho não emancipa, mas reorganiza, sob nova roupagem, a apropriação do tempo e do corpo feminino como recursos infinitos e de baixo custo. Subverter essa lógica exige reconhecer, no plano normativo e dogmático, que o código é política cristalizada e que a ele cabe, como a qualquer outra forma de poder, ser submetido aos limites do Estado Democrático de Direito. Essa é, em síntese, a verdadeira revolução jurídica necessária no século XXI: não a substituição do humano pelo algorítmico, mas a reafirmação de que a tecnologia deve servir à dignidade da pessoa humana em todas as suas múltiplas e desiguais inscrições de gênero, raça e classe.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

BARRETO, Margarida. Assédio moral: trabalho, doenças e morte. In: **Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Anais**. Coordenação técnica de Cristiane Queiroz Barbeiro Lima, Juliana Andrade Oliveira e Maria Maeno. São Paulo: Fundacentro, 2013. Disponível em: <https://assediomoral.paginas.ufsc.br/files/2013/03/Seminario-Combate-AMT-Fundacentro-2013.pdf>. Acesso em: 10 maio 2026.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 117-133, 2003.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CARINE, Barbara. **E eu, não sou uma intelectual?: um quase manual de sobrevivência acadêmica**. São Paulo: Planeta do Brasil, 2025.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. **University of Chicago Legal Forum**, Chicago, v. 1989, p. 139-167, 1989.

D'IGNAZIO, Catherine; KLEIN, Lauren F. **Data feminism**. Cambridge: MIT Press, 2020.

ESPANHA. **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales**. Boletín Oficial del Estado, Madrid, n. 294, 6 dez. 2018.

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

FOUCAULT, Michel. **Nascimento da Biopolítica: Curso dado no College de France (1978 - 1979)**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

GRAY, Mary L.; SURI, Siddharth. **Ghost work**: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass. Boston: Houghton Mifflin Harcourt, 2019.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução: Enio Paulo Giachini. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-Contínua)**: outras formas de trabalho. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

GLAVIN, Paul; BIERMAN, Alex; SCHIEMAN, Scott. Private Eyes, They See Your Every Move: Workplace Surveillance and Worker Well-Being. **Social Currents**, v. 11, n. 4, p. 327–345, 1 ago. 2024.

NOBLE, Safiya Umoja. **Algorithms of oppression**: how search engines reinforce racism. New York: New York University Press, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 190**: sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019.

SMART, Carol. **Feminism and the power of law**. London: Routledge, 1989.

SEU JORGE; YUKA, Marcelo; CAPPELLETTI, Ulisses. **A carne**. Intérprete: Elza Soares. In: SOARES, Elza. **Do cóccix até o pescoço**. Rio de Janeiro: Maianga Discos, 2002. 1 CD, faixa 2.

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.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho. **Jornal Oficial da União Europeia**, Bruxelas, 12 jul. 2024. (AI Act).