



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO  
CAMPINAS/SP**

**Direção e coordenação da Escola Judicial  
Repositório Oficial de Jurisprudência**

Publicação cadastrada



**n. 68  
2026**

# REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO - CAMPINAS/SP

Coordenação Escola Judicial do TRT-15

## Edição

Desembargador Manoel Carlos Toledo Filho

## **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**

Rua Barão de Jaguará, 901, Centro, Campinas/SP, CEP 13015-927

Telefones: (19) 3731-1600 / (19) 3236-2100

Portal: <https://trt15.jus.br/>

## **ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**

Rua Barão de Jaguará, 945, 2º andar, Centro, Campinas/SP, CEP 13015-927

Telefone: (19) 3731-1683 - *E-mail*: [revistadotribunal@trt15.jus.br](mailto:revistadotribunal@trt15.jus.br)

Catálogo na Fonte elaborada pela Biblioteca do TRT da 15ª Região  
Emmannuela Freitas de Caldas - CRB 8-9565

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região / Escola Judicial do TRT da 15ª Região. - N. 1 (jul./dez. 1991)- . -- Campinas, SP: Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 1991-.

v.

Semestral.

Semestral, 1991-1992; anual, 1993-1994; semestral, 1995; anual, 1996-1997; trimestral, 2000-2002; semestral, 2003-.

Editores: LTr, 1991-2004; Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2005-.

ISSN 1679-8694 (Impresso)

e-ISSN 2966-3377 (Online)

1. Direito do Trabalho - Brasil. 2. Direito Processual do Trabalho - Brasil. 3. Jurisprudência - Brasil. 4. Atos Normativos - Brasil. I. Brasil. Escola Judicial.

CDU 347.998.72(81)

Os textos desta revista são de responsabilidade das autoras e dos autores.

### **Edição**

Desembargador Manoel Carlos Toledo Filho

### **Diagramação e revisão**

Ana Maria da Silva Oliveira, Willians Fausto Silva e João Pedro Vieira Lopes (estagiário)

### **Capa**

Marisa Batista da Silva

### **Projeto gráfico**

Ana Paula Takaki

## **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**

### **Presidente**

Desembargadora Ana Paula Pellegrina Lockmann

### **Vice-presidente administrativo**

Desembargador Helcio Dantas Lobo Junior

### **Vice-presidente judicial**

Desembargador Wilton Borba Canicoba

### **Corregedor regional**

Desembargador Renan Ravel Rodrigues Fagundes

### **Vice-corregedor regional**

Desembargador Edison dos Santos Pelegrini

### **Ouvidor**

Desembargador Edmundo Fraga Lopes

### **Vice-ouvidora**

Desembargadora Rosemeire Uehara Tanaka

## **ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 15ª REGIÃO**

### **Diretor**

Desembargador Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo

### **Vice-diretora**

Desembargadora Eleonora Bordini Coca

### **Conselho editorial da Revista do TRT da 15ª Região**

Desembargador Manoel Carlos Toledo Filho (**editor-chefe**)

Desembargadora Adriene Sidnei de Moura David

Desembargador Marcos da Silva Porto

Juiz Wellington César Paterlini

Juíza Ana Paula Silva Campos Miskulin

Juíza Roberta Confetti Gatsios Amstalden

Servidor Luis Henrique Benedito

### **Exterior**

Juiz Mauricio César Arese - Universidad de Córdoba (Argentina)

Professor David Montoya Medina - Universidad de Alicante (Espanha)

Professor David Sánchez Rubio - Universidad de Sevilla (Espanha)

Professor Rafael de Asís Roig - Universidad Carlos III de Madrid (Espanha)

Professor Carlos Miguel Herrera - Université de Cergy-Pontoise (França)

Professor Jorge Miranda - Universidade Clássica de Lisboa (Portugal)

Professor Mario Garmendia Arigón - Universidad de la República (Uruguai)

### **Pareceristas nesta edição**

Desembargadora Adriene Sidnei de Moura David

Desembargador Flávio Landi

Desembargador Manoel Carlos Toledo Filho

Desembargador Marcos da Silva Porto

Desembargadora Olga Regiane Pilegis

Juíza Ana Cláudia Pires Ferreira de Lima

Juíza Ana Paula Silva Campos Miskulin

Juíza Camila Ceroni Scarabelli

Juíza Candy Florencio Thomé

Juíza Fernanda Cristina de Moraes Fonseca

Juiz José Antonio Ribeiro de Oliveira Silva

Juiz José Guido Teixeira Júnior

Juíza Roberta Confetti Gatsios Amstalden

Juíza Rosilene da Silva Nascimento

Juiz Wellington César Paterlini

Advogada Bruna Rosa Sestari

Servidor Luis Henrique Benedito

# SUMÁRIO

<b>EDITORIAL</b> .....	7
------------------------	---

## SEÇÃO ESPECIAL

O QUE O MOVIMENTO #METOO REVELA SOBRE A LEI DE ASSÉDIO SEXUAL NOS ESTADOS UNIDOS E SEUS REFLEXOS NO BRASIL .....	11
Augustus Bonner Cochran	

## ARTIGOS

### Doutrina Nacional

ATIVISMO JUDICIAL, SEPARAÇÃO DE PODERES E A DESCONSTRUÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS TRABALHISTAS .....	21
Gustavo Luis Teixeira das Chagas	

A INIDONEIDADE DE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA FLEXIBILIZAR A RESERVA LEGAL DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA A PARTIR DA ANÁLISE DO TEMA 1.046 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL .....	35
Sóstenes Lima Carvalho, Josias Ferreira Silva, Sergio Mateus e Rildo Dias da Silva	

TRABALHO INFANTIL PREJUDICIAL À SAÚDE: da vedação constitucional às lacunas da legislação .....	49
Carolina Bonemer Cury	

TEORIA DO IMPACTO DESPROPORCIONAL E A PROTEÇÃO JUSTRABALHISTA DE GRUPOS VULNERÁVEIS .....	63
Rebecca Boaventura Hilkner Silva	

MUNDO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL: pequeno glossário das novas formas de contratação .....	89
Karine Vaz de Melo Mattos Abreu	

VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO: diálogos entre a normativa da OIT e a atuação do Estado brasileiro .....	117
Carolina Silva Silvino Assunção e Clarissa Valadares Chaves	

RECRUTAMENTO POR MÁQUINA, EXCLUSÃO POR VIÉS: a nova face da discriminação no trabalho ..... 143

Amanda Tirapelli

A RECUPERAÇÃO JUDICIAL E A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO EM RELAÇÃO AOS SÓCIOS .... 159

Edison dos Santos Pelegrini e Flavia Pinaud de Oliveira Mafort

TRABALHO REMOTO NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO: entre a eficiência prometida e as deficiências estruturais ..... 183

Ilson Alves Pequeno Junior

O PROBLEMA DO DESCUMPRIMENTO PERSISTENTE DAS NORMAS DO TRABALHO E O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS ..... 201

Tháissa Tamarindo da Rocha Weishaupt Proni

## **Doutrina Internacional**

A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DIANTE DA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL NA AMÉRICA LATINA ..... 215

Mario Garmendia Arigón

## **Trabalho do Meio Científico**

PEJOTIZAÇÃO COMO NOVO MÉTODO DE TRABALHO? Análise da evolução dos argumentos usados pelo STF para favorecer a prática ..... 235

Heloisa Borella Zamboim

## **JURISPRUDÊNCIA**

Ementário ..... 261

## **ATOS NORMATIVOS**

Atos normativos ..... 277

## **ÍNDICE**

Índice do Ementário ..... 281

Índice Onomástico..... 287

**Normas para submissão e publicação** ..... 301

## EDITORIAL

O tempo que separa dois números de uma revista jurídica não é neutro. Entre uma edição e outra, o mundo do trabalho se transforma, os conflitos se agudizam e a vida concreta de trabalhadores e empregadores continua a desafiar os limites do ordenamento jurídico. É com essa consciência que a Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região chega à sua nova edição, carregando, em cada artigo, a marca de um tempo exigente e inquieto.

O ciclo de janeiro a junho de 2026 impõe ao intérprete do Direito do Trabalho um esforço redobrado de atenção. O avanço da plataforma das relações laborais, a persistência de formas antigas de exploração ao lado de modalidades inéditas de exclusão algorítmica e a tensão permanente entre a autonomia coletiva e a proteção constitucional de grupos vulneráveis compõem um cenário que exige, simultaneamente, rigor dogmático e sensibilidade social. Mais do que reunir estudos sobre temas atuais, este número expressa uma inquietação comum: como preservar a centralidade da pessoa que trabalha quando a efetividade dos direitos sociais passa a depender da atuação articulada entre jurisdição, regulação pública, negociação coletiva e produção acadêmica.

Abre a revista, na Seção Especial, o professor Augustus Bonner Cochran, com análise do que o movimento #MeToo revelou sobre a legislação norte-americana de assédio sexual e seus reflexos no Brasil. A abordagem comparada revela que a violência no trabalho não se esgota na conduta individual: ela se relaciona a estruturas institucionais e normativas que podem silenciar vítimas e naturalizar desigualdades. Esse debate dialoga diretamente com a contribuição de Carolina Silva Silvino Assunção e Clarissa Valadares Chaves, que articula a normativa da OIT com a atuação do Estado brasileiro diante das violências no trabalho.

A tensão entre ativismo judicial, separação de poderes e desconstrução dos direitos sociais trabalhistas é enfrentada com rigor teórico por Gustavo Luis Teixeira das Chagas. Sóstenes Lima Carvalho, Josias Ferreira Silva, Sergio Mateus e Rildo Dias da Silva examinam a inidoneidade de a negociação coletiva flexibilizar a reserva legal de contratação de pessoas com deficiência à luz do Tema 1.046 do STF, análise que toca os limites da autonomia coletiva perante direitos fundamentais de grupos historicamente excluídos.

A vulnerabilidade no mundo do trabalho aparece sob diferentes prismas na edição. Carolina Bonemer Cury expõe as lacunas que persistem entre a vedação constitucional ao trabalho infantil prejudicial à

saúde e o ordenamento infraconstitucional. Rebecca Boaventura Hilkner Silva aprofunda a teoria do impacto desproporcional como instrumento capaz de revelar como práticas aparentemente neutras produzem exclusão concreta. Amanda Tirapelli examina a discriminação produzida por algoritmos de recrutamento que, ao pretender objetividade, podem amplificar vieses históricos de exclusão. Karine Vaz de Melo Mattos Abreu contribui com um glossário das novas formas de contratação na era digital, porque nomear com precisão é condição para regular com eficácia.

Completam a Doutrina Nacional: Ilson Alves Pequeno Junior, sobre o trabalho remoto no Poder Judiciário entre a eficiência prometida e as deficiências estruturais; Thaíssa Proni, sobre o descumprimento persistente das normas trabalhistas e o papel das instituições públicas, lembrando que a efetividade do Direito do Trabalho depende não apenas da existência de boas normas, mas de sua capacidade real de incidir sobre práticas reiteradas de violação; e Flavia Pinaud de Oliveira Mafort e Edison dos Santos Pelegrini, sobre a competência da Justiça do Trabalho no redirecionamento da execução em relação aos sócios nos processos de recuperação judicial. Da Doutrina Internacional, Mario Garmendia Arigón, da Universidad de la República, no Uruguai, traz perspectiva latino-americana sobre formação profissional e transformação digital. Na seção Trabalho do Meio Científico, Heloisa Borella Zamboim analisa a pejetização e a evolução dos argumentos do STF sobre essa prática.

Completam a edição o ementário de jurisprudência e os atos normativos do TRT da 15ª Região mais relevantes do período, instrumentos de consulta que reafirmam o compromisso deste periódico com a utilidade prática para os operadores do direito.

Ao conjunto de autores que confiaram a este periódico o resultado de suas pesquisas, o nosso sincero reconhecimento. Ao leitor, o convite à leitura crítica e ao diálogo que o conhecimento sempre provoca.

Manoel Carlos Toledo Filho

Desembargador e editor-chefe da Revista do TRT da 15ª Região



## **SEÇÃO ESPECIAL**



# O QUE O MOVIMENTO #METOO REVELA SOBRE A LEI DE ASSÉDIO SEXUAL NOS ESTADOS UNIDOS E SEUS REFLEXOS NO BRASIL?<sup>1</sup>

## WHAT THE #METOO MOVEMENT REVEALS ABOUT SEXUAL HARASSMENT LAW IN THE USA AND ITS IMPLICATIONS FOR BRAZIL?

Augustus Bonner Cochran<sup>2</sup>

**Resumo:** o artigo examina a evolução do Direito do Trabalho nos Estados Unidos, focando na regulamentação do assédio sexual. Analisa o impacto do caso *Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson* (1986), que estabeleceu o assédio como discriminação vedada, e as regras de *Ellerth/Faragher* (1998) sobre responsabilidade corporativa. Discute o movimento #MeToo e sua revelação das falhas estruturais do sistema jurídico. Demonstra que apenas 6% dos processos sobre assédio sexual chegam a julgamento nos Estados Unidos. Conclui que o #MeToo expôs as limitações da abordagem litigiosa e a necessidade de organização coletiva dos trabalhadores como estratégia complementar de proteção.

**Palavras-chave:** assédio sexual; direito do trabalho; discriminação no emprego; movimento #MeToo; acesso à justiça.

**Abstract:** the article examines the evolution of labor law in the United States, focusing on sexual harassment regulation. It analyzes the impact of *Meritor Bank v. Vinson* (1986), which established harassment as prohibited discrimination, and the *Ellerth/Faragher* rules (1998) on corporate liability. The article discusses the #MeToo movement (2017) and its revelation of structural failures in the legal system. It demonstrates that despite illegality since 1986, only 6% of cases reach trial. The article concludes that #MeToo exposed the limitations of litigation-based approaches and the necessity of collective worker organization as a complementary protection strategy.

**Keywords:** sexual harassment; labor law; employment discrimination; #MeToo movement; access to justice.

<sup>1</sup> Transcrição adaptada de palestra realizada em 8 de julho de 2022 no Canal do YouTube Ejud-15.

<sup>2</sup> Professor de Ciência Política no *Agnes Scott College* em Atlanta/Estados Unidos. Bacharel pela *Davidson College*. Mestre em Ciência Política pela *Indiana University*. Doutor em Ciência Política pela *University of North Carolina*. *Juris Doctor* em Direito pela *Georgia State University*. Autor de diversos livros, entre eles *Lochner v. New York*, que retrata o caso dos padeiros que trabalhavam demais, publicado em 2020 pela Editora Juruá e *Sexual Harassment and the Law: The Mechelle Vinson Case*, publicado em 2004 pela *University Press of Kansas*.

## 1 INTRODUÇÃO E EXEMPLOS DO DIREITO DO TRABALHO NOS ESTADOS UNIDOS

Apresento inicialmente alguns exemplos que podem parecer estranhos para a realidade brasileira, ilustrando o Direito do Trabalho ou a falta dele nos Estados Unidos.

Durante a eleição presidencial de 2004, uma empregada em uma empresa no estado do Alabama colocou um adesivo do candidato John Kerry no para-choque de seu carro e estacionou no pátio da empresa. O empregador a dispensou simplesmente porque preferia o candidato George W. Bush. A empregada pediu desculpas, ofereceu-se para retirar o adesivo e prometeu não falar de política, mas o patrão manteve a dispensa. Dentro da área do Direito do Trabalho norte-americano, ela não possui fundamento para processar o empregador.

Outros exemplos incluem:

- Um empregado que usa a camisa de um time de futebol diferente do time preferido pelo empregador e é dispensado por isso.
- Um empregado da Coca-Cola que bebe uma Pepsi e é dispensado.

Nenhum desses empregados tem um caso viável para processar, pois não há proteção trabalhista para essas situações nos Estados Unidos

## 2 O DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho tradicional dos Estados Unidos tem origem na Inglaterra. Durante a Idade Média, o direito era baseado na relação “mestre e servo”, considerado um status semelhante a um casamento, com deveres e benefícios para ambos os lados. O empregador devia cuidar do empregado para que não ficasse doente, enquanto o empregado devia lealdade e obediência. Os contratos duravam normalmente um ano, acompanhando as estações agrícolas.

No final do século XIX, os juízes começaram a mudar esse direito, criando o conceito de *at-will employment* (emprego de livre vontade ou sem compromisso). Tratava-se de uma aplicação da doutrina do *common law*, sem previsão legal específica, apenas com a mudança de entendimento dos juízes. Esse tipo de contrato estabelece que qualquer parte pode terminar o vínculo a qualquer momento e por qualquer

motivo. Como afirmou um juiz famoso: “O empregador pode dispensar o seu empregado por justa causa, injusta causa ou nenhuma causa”. Só não pode haver dispensa por causa ilegal.

O sociólogo Karl Polanyi, em sua obra *The Great Transformation* (1944), previu o desenvolvimento desse direito ao afirmar que uma “Sociedade de Mercado” (*laissez-faire*) é artificial e utópica, pois o trabalho não é mera mercadoria, mas envolve seres humanos com necessidades e direitos. Ele previu um movimento em duas fases: primeiro para criar o mercado (emprego *at-will*) e segundo para proteger o trabalho e os direitos trabalhistas.

Isso ocorreu nos Estados Unidos em três ondas:

- Anos 1930 (*New Deal*): o *National Labor Relations Act* garantiu o direito de sindicalização e negociação coletiva, e o *Fair Labor Standards Act* fixou salário mínimo e horas máximas.
- 1964: o Ato dos Direitos Civis, cujo Título VII proibiu a discriminação na contratação, condições de trabalho e dispensa por causa de raça, cor, religião, origem nacional e sexo. Mais tarde, foram acrescentadas proteções relacionadas à idade, deficiência e informação genética.
- Anos 1980/90: várias outras proteções, como a criação da OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*)<sup>3</sup> e ERISA (*Employee Retirement Income Security Act*)<sup>4</sup>, além de *common law* estadual, que estreitou a doutrina do emprego *at-will*.

Apesar disso, a estrutura continua simples e o arbítrio fica majoritariamente nas mãos do empregador. Hoje, contratos coletivos com sindicatos representam apenas 6% das contratações privadas nos Estados Unidos, com toda a força de trabalho sindicalizada (incluindo servidores públicos) em torno de 10%. A estrutura reflete principalmente o direito negociado e não o direito legislado.

### **3 O ASSÉDIO SEXUAL E O CASO *MERITOR SAVINGS BANK, FSB V. VINSON***

A conduta de assédio sexual é antiga, mas o conceito é recente. O termo “assédio sexual” surgiu em 1975, quando um grupo de

<sup>3</sup> Agência federal dos Estados Unidos responsável por garantir ambientes de trabalho seguros e saudáveis

<sup>4</sup> Lei federal dos Estados Unidos que estabelece padrões mínimos para a grande maioria dos planos voluntários de saúde e de aposentadoria patrocinados por empregadores no setor privado.

conscientização da *Cornell University* percebeu que quase todas as mulheres haviam sofrido essa conduta no trabalho. Como não havia estatuto nacional vedando o assédio, a advogada feminista Catharine MacKinnon desenvolveu a teoria de utilizar o Título VII, argumentando que o assédio era um tipo de discriminação por sexo. Inicialmente, juízes rejeitavam a ideia, afirmando que as vítimas não eram dispensadas por causa de seu sexo, mas por recusarem fazer sexo.

O primeiro caso a chegar à Suprema Corte sobre o tema foi *Meritor Bank v. Vinson* (1986). A autora, Mechelle Vinson, de 19 anos, foi admitida pelo gerente Sidney Taylor. Após alguns meses, ele a pressionou a ir a um motel, e ela cedeu por medo de perder o emprego (regido pelo *at-will employment*). Ele não usou força física, mas a assediou por dois anos até ela sair e processá-lo.

A Suprema Corte estabeleceu várias diretrizes neste caso:

- Assédio sexual é ilegal: aceitou a teoria de MacKinnon de que é discriminação por causa de sexo, vedada pelo Título VII.
- Dano material não é necessário: a Corte entendeu que o Congresso tinha a intenção de proteger o emprego em sentido amplo, abolindo a discriminação em todas as condições de trabalho, concordando com as regras da agência federal EEOC (*Equal Employment Opportunity Commission*)<sup>5</sup>.
- Ambiente hostil é vedado: adotou a definição da EEOC de que o comportamento que cria um ambiente intimidador, hostil ou ofensivo é ilegal. Existem, portanto, dois tipos de assédio: *quid pro quo* (por chantagem) e *hostile environment*, ou *hostile work environment* (ambiente hostil).
- Gravidade e caráter reiterado/disseminado: para ser ilegal, o comportamento deve ser severo (muito grave) ou difundido (reiterado).
- Voluntariedade: a submissão voluntária (sem força física) não impede a caracterização do assédio. O que importa é se a conduta foi “não desejada” (implicando uso de pressão psicológica).
- Provas de vestimentas: a Corte recusou fazer uma regra absoluta para excluir testemunhos sobre as roupas da vítima, deixando a decisão para os juízes de primeira instância.
- Responsabilidade da empresa: a Corte não estabeleceu uma regra clara (“depende”), deixando para as cortes inferiores decidirem caso a caso.

---

<sup>5</sup> Agência federal dos Estados Unidos responsável por garantir ambientes de trabalho seguros e saudáveis

Embora tenha sido uma vitória progressista (tornou o assédio ilegal sem exigir dano material), o caso teve aspectos de retrocesso, como a admissão de provas sobre vestimentas e a falta de regras claras de responsabilidade. Na prática, o processo durou 13 anos, levou a autora e sua advogada à falência, e terminou em um acordo privado de baixo valor.

## 4 CRITÉRIOS E REGRAS DE RESPONSABILIDADE

Para pacificar o que seria considerado severo e difundido, a Corte estabeleceu critérios no caso *Harris v. Forklift Systems, Inc.* (1993), incluindo: frequência, gravidade, natureza física ou verbal, impedimento do trabalho e danos psicológicos. Posteriormente, as regras de *Ellerth/Faragher* (1998) esclareceram a responsabilidade das empresas:

- Se o assédio implica um ato laboral concreto (demissão, não promoção, mudança de função), a empresa é responsável objetivamente.
- Se não implica ato tangível, a empresa ainda pode ser responsabilizada, salvo se apresentar duas defesas afirmativas: 1) que exerceu cuidado razoável para impedir ou solucionar o assédio (como treinamentos), e 2) que a autora irrazoavelmente falhou em aproveitar as oportunidades preventivas oferecidas.

Isso incentivou as empresas a agir, e em um ano 97% das empresas dos Estados Unidos implementaram essas medidas.

## 5 O MOVIMENTO #METOO

O movimento #MeToo ganhou projeção global em 2017, quando o produtor cinematográfico Harvey Weinstein foi acusado de abusos por atrizes famosas e mais de 80 outras mulheres. A atriz Alyssa Milano usou a *hashtag* no Twitter, gerando ampla repercussão nas redes sociais. O movimento revelou a força da mídia social para divulgar o problema. As novidades trazidas pelo #MeToo incluem:

- Vítimas sentem-se mais à vontade para relatar.
- A mídia social divulga as reclamações amplamente.
- Assediadores estão sofrendo consequências (mais de 250 perderam seus postos).
- Várias práticas suspeitas passaram a ser questionadas.

O que já existia e não é novidade é o próprio assédio, cuja frequência é alta (estima-se que metade das trabalhadoras sofrerá ou vivenciará assédio e 90% dos casos são contra mulheres). O problema das estatísticas reside nas definições variadas (legais, populares, subjetivas).

Surgiram duas abordagens organizacionais:

- Time's Up: foco em mudanças jurídicas, litígio nos tribunais, fundo para autores e *lobby* para reforma das leis.
- #MeToo: ativismo de hashtag, atuando na opinião pública para aumentar o conhecimento, apoiar vítimas e retirar assediadores do poder.

Embora criticado como *slacktivism* (ativismo de sofá), o #MeToo teve muito sucesso por meio de técnicas de *storytelling* (contar histórias), que ajuda as vítimas a reconhecerem suas experiências, perceberem que não estão sozinhas e desmentirem o mito de que são culpadas. Isso gera um "efeito bola de neve", encorajando mais relatos.

Os sucessos do #MeToo englobam:

- Aumento da vontade de relatar e reclamar.
- Fortalecimento da credibilidade das vítimas.
- Aumento da consciência sobre abusos.
- Fim do silêncio.
- Estímulo a mais processos e indenizações.
- Impulso a mudanças legislativas, por exemplo proibição de acordos de silêncio em 19 estados e proibição federal de arbitragem compulsória em casos de abuso sexual.
- Mudança na interpretação das leis.
- Recalibração dos riscos para os empregadores (danos à reputação e capital social).
- Renúncia de assediadores.
- Estabelecimento de novas normas sociais.

Houve também reações negativas, como a polarização da opinião pública e críticas de que o movimento avança além do razoável, estraga carreiras sem o devido processo legal e foca apenas em uma camada privilegiada. No entanto, o movimento expôs as falhas dos processos formais jurídicos.

## 6 A REALIDADE DO LITÍGIO E CONCLUSÃO

O #MeToo revelou problemas nas regras de regras de *Faragher/Ellerth*, que aceitam medidas preventivas das empresas sem verificar sua efetividade e mudam o foco da conduta do assediador para a conduta da vítima. Isso cria uma espécie de beco sem saída: se a vítima demora a reclamar, é considerada irrazoável; se reclama imediatamente, é considerada muito sensível.

O livro *Rights on Trial* (2017)<sup>6</sup> mostra que o litígio segue um “modelo de *iceberg*”. Os grandes processos conhecidos são apenas a ponta. Poucos casos resultam em reclamações formais, menos ainda viram processos, e apenas 6% chegam a julgamento (trial). Nos Estados Unidos, as vítimas recorrem a tribunais civis, onde juízes (frequentemente homens, brancos e ricos, nomeados politicamente) não simpatizam com esses casos. Em contraste, a Justiça do Trabalho no Brasil é muito mais acessível, simples e barata.

Estatísticas de 1.672 processos federais (1988-2003) mostram que:

- 19% foram extintos/rejeitados;
- 50% terminaram em acordo privado no começo (média de US\$ 30.000);
- 18% resultaram em julgamento sumário em favor do réu;
- 8% terminaram em acordo posteriormente;
- 6% chegaram a julgamento;
- Apenas em 2% dos casos o autor venceu.

O montante recebido não é expressivo diante dos custos advocatícios (US\$ 200 a US\$ 400 por hora). Advogados só aceitam casos de pessoas com salários altos em contratos de honorários condicionados ao êxito, pois a indenização é proporcional à renda.

Conclui-se que o maior problema do Direito do Trabalho norte-americano hoje é o sistema focado na litigância. A solução mais efetiva reside na organização coletiva dos empregados para se protegerem contra o assédio e outros problemas no local de trabalho.

---

<sup>6</sup> BERREY, Ellen; NELSON, Robert L.; NIELSEN, Laura Beth. *Rights on Trial: How Workplace Discrimination Law Perpetuates Inequality*. Chicago: University of Chicago Press, 2017.

## REFERÊNCIAS

BERREY, Ellen; NELSON, Robert L.; NIELSEN, Laura Beth. *Rights on trial: how workplace discrimination law perpetuates inequality*. Chicago: University of Chicago Press, 2017.

CALFAS, Jennifer. Hollywood women launch Time's Up to end sexual harassment: here's their plan. Time, New York, 2 jan. 2018. Disponível em: <https://time.com/5083809/times-up-hollywood-sexual-harassment>. Acesso em: 13 mai. 2026.

COCHRAN, Augustus B. *Sexual harassment and the law: the Mechelle Vinson case*. Lawrence: University Press of Kansas, 2004.

COCHRAN, Augustus Bonner III. *Lochner x Nova Iorque: o caso dos padeiros que trabalhavam demais*. Organização de Luiz Eduardo Gunther e Marco Antonio Cesar Villatore. Curitiba: Juruá, 2020.

ESTADOS UNIDOS. *Civil Rights Act of 1964*. Public Law 88-352, 78 Stat. 241, 2 July 1964. Disponível em: <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964>. Acesso em: 13 mai. 2026.

ESTADOS UNIDOS. *Employee Retirement Income Security Act of 1974*. Public Law 93-406, 88 Stat. 829, 2 Sept. 1974. Disponível em: <https://www.dol.gov/general/topic/retirement/erisa>. Acesso em: 13 mai. 2026.

ESTADOS UNIDOS. *Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act of 2021*. Public Law 117-90, 136 Stat. 26, 3 Mar. 2022. Disponível em: <https://www.govinfo.gov/app/details/PLAW-117publ90>. Acesso em: 13 mai. 2026.

ESTADOS UNIDOS. *Fair Labor Standards Act of 1938*. 29 U.S.C. § 201 et seq. Disponível em: <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa>. Acesso em: 13 mai. 2026.

MACKINNON, Catharine A. *Sexual harassment of working women: a case of sex discrimination*. New Haven: Yale University Press, 1979.

ME TOO. INTERNATIONAL. *History & inception*. [S. l.]: me too. International, [s. d.]. Disponível em: <https://metoomvmt.org/get-to-know-us/history-inception/>. Acesso em: 13 jun. 2026.

POLANYI, Karl. *The great transformation: the political and economic origins of our time*. New York: Farrar & Rinehart, 1944.



# **DOCTRINA NACIONAL**



# ATIVISMO JUDICIAL, SEPARAÇÃO DE PODERES E A DESCONSTRUÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS TRABALHISTAS

## JUDICIAL ACTIVISM, SEPARATION OF POWERS AND THE EROSION OF SOCIAL LABOUR RIGHTS

Gustavo Luis Teixeira das Chagas<sup>1</sup>

**Resumo:** a partir de um resgate histórico e filosófico da separação de poderes, com base em Montesquieu, Locke e Rousseau, o artigo analisa decisões do Supremo Tribunal Federal que extrapolam o controle de constitucionalidade. A reflexão incorpora a teoria dos sistemas de Niklas Luhmann e as contribuições de Michel Foucault e João Maurício Adeodato sobre discurso e poder. Examina-se, especialmente no campo trabalhista, a tendência de interpretações que favorecem interesses econômicos em detrimento de direitos sociais. O estudo alerta para os riscos da hipertrofia judicial e seus impactos sobre o equilíbrio institucional e a legitimidade democrática.

**Palavras-chave:** ativismo judicial; separação de poderes; democracia; retórica jurídica; filosofia do direito.

**Abstract:** based on a historical and philosophical reconstruction of the separation of powers, grounded in Montesquieu, Locke, and Rousseau, this article analyzes decisions of the Brazilian Supreme Federal Court that exceed constitutional review limits. The reflection incorporates Niklas Luhmann's systems theory and the contributions of Michel Foucault and João Maurício Adeodato on discourse and power. It examines, particularly in the labor law field, a trend of interpretations that favor economic interests over social rights. The study warns about the risks of judicial hypertrophy and its impacts on institutional balance and democratic legitimacy.

**Keywords:** judicial activism; separation of powers; democracy; legal rhetoric; philosophy of law.

---

<sup>1</sup> Procurador do Ministério Público do Trabalho; coordenador nacional da Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário do Ministério Público do Trabalho (CONATPA/MPT); membro auxiliar da Corregedoria Nacional (CNMP); mestrando em Direito na Universidade Nove de Julho (Uninove). Especialista em Direito do Trabalho Portuário e Marítimo pela Universidade Santa Cecília (Unisantia).

## INTRODUÇÃO

A democracia constitucional contemporânea sustenta-se sobre pilares que trazem equilíbrio, limites e funções definidas entre os Poderes da República. Em sua forma clássica, inspirada pelos textos de Montesquieu, a separação de poderes busca conter os excessos porventura cometidos em qualquer uma das esferas do Estado, estabelecendo um sistema de freios e contrapesos.

Contudo, o fenômeno do ativismo judicial, entendido como atuação proativa e por vezes expansiva do Poder Judiciário em matérias sensíveis ou de alta complexidade, reabre o debate sobre os contornos institucionais e os limites constitucionais das funções estatais. Em especial, analisa-se a forma como o Supremo Tribunal Federal tem atuado diretamente na arquitetura dos direitos sociais, em especial os trabalhistas, com decisões que desconstroem garantias outrora consolidadas.

Em tempos de crises institucionais, polarizações e disputas de narrativas, o Judiciário tem sido frequentemente convocado a intervir como última instância de estabilidade e racionalidade decisória. Entretanto, tal protagonismo nem sempre tem se restringido aos limites da função jurisdicional. A extrapolação de competências ou a justificação de medidas excepcionais, ainda que fundamentadas em princípios democráticos, pode representar, paradoxalmente, risco à própria democracia que se pretende proteger. A Constituição, enquanto acordo normativo máximo, não pode ser frequentemente elastecida para legitimar atos que ultrapassam os limites do devido processo legislativo ou que violam a independência dos outros Poderes.

Esse quadro traz preocupação e permite que sejam resgatadas as bases filosóficas e legais do conceito de separação de poderes, a fim de compreender como o sistema de freios e contrapesos pode ser tensionado quando o Judiciário atua além do campo de interpretação constitucional e passa a redesenhar relações jurídico-trabalhistas.

Pela definição clássica de separação de poderes, é importante a utilização de conceitos apresentados por importantes pensadores, em particular Montesquieu, que descreveu ao longo de sua obra *Do espírito das leis* que “tudo estaria perdido se o mesmo homem, ou o mesmo corpo dos principais, ou dos nobres, ou do povo exercesse os três poderes”<sup>2</sup> (Montesquieu, 2000, p. 168).

Não se pretende nas próximas linhas demonizar o ativismo judicial, tampouco negar a complexidade das funções jurisdicionais em um mundo marcado pela diversidade de grupos sociais, políticos,

---

<sup>2</sup> Está inserido no Livro Décimo Terceiro de *Espírito das Leis*, no qual se aborda as leis que formam a liberdade política em sua relação com a constituição, especificamente no Capítulo VI.

culturais e econômicos dentro de uma mesma sociedade, mas refletir sobre os riscos da hipertrofia de um poder em detrimento dos outros e da necessidade de se reafirmarem os limites institucionais como condição para a preservação do Estado de Direito.

## 1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DA SEPARAÇÃO DOS PODERES

O conceito de separação de poderes, como meio de prevenção e fortalecimento da liberdade, tem sua origem no Iluminismo. Desde o século XVII, pensadores como John Locke e Jean-Jacques Rousseau já realizavam, em diferentes tons, uma crítica à estrutura absolutista de poder. No entanto, em Montesquieu, essa filosofia política moderna é mais formal e duradoura.

Em *O espírito das leis* (1748), Montesquieu apresenta no capítulo "Da Constituição da Inglaterra" o conceito clássico de separação dos poderes, em que denuncia que a acumulação de funções em uma única autoridade ofende a liberdade dos cidadãos. Em outro trecho de sua obra, Montesquieu aponta que "para formar um governo moderado, devem-se combinar os poderes, regulá-los, temperá-los, fazê-los agir, dar, por assim dizer, maior peso a um deles, para colocá-lo em condições de resistir a outro" (Montesquieu, 2000, p. 74).

A proposta de Montesquieu não se resume a uma mera divisão dos poderes. A limitação recíproca advinda desta divisão, na qual os três poderes se autorregulam e servem de instrumentos que inibem abusos, ressalta a importância deste sistema de freios e contrapesos, no qual os três poderes do Estado se harmonizam com o intuito de garantir um equilíbrio dinâmico.

No desenvolvimento da sua teoria, Jean-Jacques Rousseau percebeu a relevância de que o poder do Estado seja exercido por meio da soberania popular. Em *O contrato social*, defendeu que a legitimidade da autoridade política não decorre da vontade arbitrária de um governante, mas do pacto social firmado entre os indivíduos (Rousseau, [s.d.], p. 23-26).

Coube a John Locke a defesa da instituição do Poder Legislativo, descrito como "poder supremo da sociedade política", sendo a primeira e mais importante tarefa da coletividade (Locke, 2001, p. 27).

No Brasil, a Constituição de 1988 dispõe, de forma expressa, em seu art. 2º, que "são Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário". Este dispositivo remonta ao pensamento iluminista de separação dos poderes, ao consagrar uma concepção de Estado baseada na contenção recíproca e no equilíbrio institucional.

Hans Kelsen, ao refletir sobre a estrutura normativa da Constituição, destaca que a função jurisdicional deve estar subordinada a um sistema de normas hierarquicamente organizadas. Para o autor, a atuação judicial deve ter como fundamento a norma superior, a Constituição, e não a vontade política do juiz (Kelsen, 1997, p. 139-141).

Eventual ruptura desse equilíbrio, seja por usurpação de competências, seja pela inércia de um dos Poderes, pode comprometer o funcionamento saudável da democracia. Nesse sentido, o Estado Democrático de Direito só se sustenta quando as regras do jogo são devidamente respeitadas por todos os poderes, sob pena de se transformar convicções em prerrogativas ilimitadas. Assim, a separação dos poderes serve para organizar o exercício do poder, estabelecer funções específicas e limitar a atuação dos agentes públicos.

## 2 O ATIVISMO JUDICIAL NO BRASIL E SUAS CONTROVÉRSIAS

Um dos temas mais relevantes do Direito Constitucional no século XXI é o ativismo judicial. Este fenômeno se torna cada vez mais visível, no cenário jurídico contemporâneo, por meio da atuação expansiva do Poder Judiciário. Em nosso país, essa consolidação se deu em grande parte pela superexposição do STF, elevando-o a uma posição de protagonista em relação aos outros dois Poderes.

Em sua atual composição, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem adotado posicionamentos que remetem à “Era Lochner”, que, no fim do século XIX e início do século XX, ficou conhecida como o período mais conservador da Suprema Corte dos EUA (Vale, 2020), caracterizada pelo ativismo judicial para a desconstrução de direitos sociais democraticamente construídos.

O termo ativismo judicial, embora seja bastante conhecido, carece de precisão conceitual única. Em linhas gerais, pode ser compreendido como a postura pela qual o Judiciário, extrapolando o papel tradicional de aplicador da norma, passa a interferir de maneira significativa no conteúdo das políticas públicas, promovendo interpretações que, muitas vezes, redefinem o alcance das leis ou ocupam espaços não preenchidos pelo legislador. Tal fenômeno distingue-se da judicialização da política, esta compreendida como o simples deslocamento de decisões políticas para o âmbito judicial. No ativismo, há uma escolha voluntária, por parte do juiz, de avançar sobre campos normativos vagos ou controvertidos.

Dessa maneira, falar no Brasil em ativismo judicial é uma quebra de paradigma, uma vez que o Judiciário deixou de ser um agente

passivo para adentrar o ativismo, sob a bandeira de acompanhar as mudanças sociais, bem como de resguardar direitos e garantias fundamentais.

O Supremo Tribunal Federal, em diversos momentos, posicionou-se de maneira ativista, a exemplo das decisões sobre união homoafetiva, fidelidade partidária, criminalização da homofobia e a imposição de políticas públicas em saúde e educação. Tais julgamentos foram celebrados por parte da sociedade, mas também duramente criticados por teóricos que identificam, nessas posturas, riscos à separação dos poderes.

Em verdade, o ativismo judicial, quando desmedido, pode gerar disfunções institucionais e comprometer a própria legitimidade do Poder Judiciário. Não se pode esquecer que magistrados podem desenvolver interesses próprios e utilizar-se, por exemplo, de instrumentos de controle de constitucionalidade para alcançar objetivos ideológicos pessoais ou, até mesmo, na aplicação do direito, ao interpretar os institutos jurídicos com amplas possibilidades de interpretação, tomando decisões cujas consequências são contraproducentes.

A mora do Poder Legislativo, a descrença na política e a ineficiência do Poder Executivo forçam o Poder Judiciário a se imiscuir em searas alheias à sua competência. Ademais, diante da individualidade de cada um dos seres humanos, torna-se difícil traçar uma linha entre interpretação legítima e ativismo indevido. Dentro desta zona cinzenta, a sociedade assiste à expansão da jurisdição constitucional, ciente de que é necessário estabelecer limites para que não se rompa a harmonia dos poderes.

Neste cenário de fragilidade institucional dos outros poderes, cria-se um vácuo que o Judiciário se sente compelido a preencher. Entretanto, tal comportamento reiterado pode consolidar uma cultura de dependência judicial e esvaziar o espaço democrático da representação. Assim, não se pode aplaudir práticas judiciais fundadas em decisões conforme a consciência. O direito não pode estar à mercê da composição dos tribunais.

Cabe, portanto, refletir sobre os riscos de se transformar o juiz em legislador e o tribunal em espaço de deliberação política, já que juízes não foram eleitos para decidir segundo suas convicções pessoais. Há institutos, princípios e conceitos que são compartilhados dentro de uma sociedade e não podem ser transmudados sem graves consequências democráticas (Toscano dos Santos Júnior; Streck, 2016).

Rosivaldo Toscano e Lênio Streck sintetizam estas controvérsias de um ativismo judicial desmedido:

Observem que a expressão “decido conforme minha consciência” remete ou se interliga sempre a uma determinada ideia de “justiça”. Mas o que é justiça afinal? É o que o juiz acha que é? Somente para ilustrar a fluidez e os riscos do juiz se apegar a um conceito de

“justiça” conforme a sua consciência, e já que iniciamos esse escrito abordando o totalitarismo nazista, Hitler também tinha o dele. Em seu livro-manifesto “Mein Kampf”, o mesmo homem que deu início a uma guerra que mataria cinquenta milhões de vidas utilizou nada menos que trinta e sete vezes as palavras “justiça” ou “injustiça”; “justo”, “justa”, “injusto” ou “injusta”, vinte vezes; e a palavra “justeza” dez vezes. (Toscano dos Santos Júnior; Streck, 2016)

A experiência da Alemanha demonstra os riscos de se permitir que juízes atuem como protagonistas absolutos, interpretando normas jurídicas com base em suas convicções pessoais de justiça, algo extremamente sensível ao se discutir ativismo judicial. Ao destacar que, mesmo Hitler, um dos maiores símbolos do totalitarismo, utilizava de forma reiterada a palavra “justiça” em seu manifesto, evidencia-se que esse conceito pode ser instrumentalizado para legitimar abusos.

### **3 O ATIVISMO JUDICIAL E A DESCONSTRUÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS TRABALHISTAS**

A Constituição Federal de 1988 conferiu ao Direito do Trabalho, como um ramo especializado do Direito, um papel de destaque ao promover ampla proteção dos direitos sociais dos trabalhadores. Essa opção do poder constituinte não foi coincidência: reflete o reconhecimento de que a relação capital/trabalho exige um cuidado diferenciado. Talvez por isso, os direitos trabalhistas foram positivados de forma detalhada e clara, buscando não apenas regulamentar relações privadas de trabalho, mas também afirmar, no plano constitucional, valores estruturantes como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a função social da propriedade.

Toda essa teia normativa, no entanto, que deveria funcionar como uma verdadeira blindagem contra pressões político-ideológicas externas ao Direito, tem sido constantemente ameaçada por decisões do STF que, sob o manto da interpretação constitucional, vêm desconstruindo, para não falar destruindo, pilares essenciais do Direito do Trabalho.

Aqui tem-se um ponto, sendo pertinente recorrer à teoria dos sistemas autopoieticos de Niklas Luhmann. O Direito se constitui em um sistema autopoietico, capaz de produzir e reproduzir seus próprios elementos com base em uma lógica interna de codificação normativa. Quando decisões judiciais passam a refletir interesses externos, como argumentos meramente econômicos, o sistema jurídico corre o risco de se tornar alopoietico, perdendo sua autonomia. E essa autonomia é essencial

para a preservação da coerência e da legitimidade do ordenamento jurídico, especialmente diante dessas interferências de outros sistemas, no caso, o político e econômico.

Quando o Direito perde sua capacidade de autorregulação e passa a refletir interesses alheios à sua função, ele compromete sua posição na separação dos poderes, trazendo desequilíbrio e ameaçando o próprio fundamento do Estado Democrático de Direito. Esse fenômeno, por vezes travestido de modernização ou adequação à economia globalizada, promove verdadeiros deslocamentos de competência legislativa para a esfera judicial. O Supremo tem, em diversas ocasiões, reformulado a lógica protetiva do Direito do Trabalho, ao reduzir garantias constitucionais em nome da livre iniciativa, da competitividade ou da segurança jurídica do mercado.

Decisões paradigmáticas revelam esse giro hermenêutico. A autorização irrestrita da terceirização da atividade-fim (RE 958252, Tema 725), a prevalência do negociado sobre o legislado (ADPF 323), a constitucionalidade do trabalho intermitente e da contribuição sindical facultativa, além da recusa em reconhecer a ultratividade de normas coletivas (ADI 2200), representam uma virada jurisprudencial com impactos profundos. Não é de surpreender que ministros do STF, em falas públicas, demonstram completa falta de isenção e autocontenção e reiteradamente tecem críticas ao que seria um excesso de proteção trabalhista, estereotipando a Justiça do Trabalho como abrigo de lides temerárias.

Esse movimento exige uma vigília crítica. A atuação judicial quando desvinculada dos compromissos fundamentais do texto constitucional, pode comprometer a função contramajoritária que justifica a própria existência de uma Corte Constitucional. O STF vem se tornando um tribunal que, fora dos autos, permite que seus ministros frequentemente participem de eventos de grupos empresariais, em especial daqueles grupos que cultivam alergia ao Direito do Trabalho. Desse modo, não é de se surpreender que saiam convencidos de que a “vulnerabilidade” que deve ser priorizada pelo juiz constitucional é a do empresário.

É preciso garantir que a submissão das decisões seja estabelecida diretamente com a norma fundamental e não em convicções ideológicas ou no voluntarismo hermenêutico de seus membros. A substituição da legalidade pelo decisionismo insere o país em uma zona de instabilidade normativa e de erosão institucional. Quando o STF assume a missão de reconfigurar, por via judicial, os fundamentos da relação capital-trabalho, ultrapassa não apenas os limites do papel do Judiciário, mas interfere diretamente em espaços que deveriam ser ocupados pelo Poder Legislativo.

O retrocesso de conquistas históricas da classe trabalhadora, legitimado por decisões judiciais que se afastam do devido processo legislativo e dos princípios constitucionais da proteção social, representa não

apenas um desvio institucional, mas um sintoma preocupante de regressividade social. Nesse contexto, é essencial recorrer à crítica filosófica do poder exercido por meio do discurso jurídico. Foucault (1979) já alertava que o saber não é feito para compreender, é feito para cortar. Adeodato (2022), por sua vez, lembra que esse aumento na diferenciação entre os indivíduos faz com que o texto da lei passe a ser entendido de diferentes maneiras. O legislador, a princípio soberano, perde importância e o Judiciário começa a ser mais demandado por decisões e exigências de legitimação.

Assim, o ativismo judicial do STF, quando reinterpreta o pacto social por fora dos canais democráticos e do processo legislativo ordinário, deixa de ser um exercício de tutela de direitos para se tornar um poder constituinte paralelo, não eleito, não deliberativo e não controlado. Tal postura compromete os princípios republicanos e põe em risco o equilíbrio entre os Poderes.

Não se trata de negar ao Judiciário o papel de garantir direitos fundamentais. Ao contrário, trata-se de reafirmar que essa função deve ser exercida com prudência, deferência ao Legislativo e fidelidade à Constituição. Mesmo regimes autoritários, como o nazismo, reivindicam a linguagem da justiça como fachada para suas arbitrariedades. Quando juízes decidem conforme a própria consciência, o que está em jogo é a substituição do ordenamento jurídico por valores privados e, como alerta a experiência histórica, isso é um caminho perigoso.

Portanto, a desconstrução judicial dos direitos trabalhistas precisa ser compreendida como um alerta institucional. A hipertrofia da jurisdição constitucional em temas sociais, especialmente sem ampla fundamentação democrática, representa uma inflexão do Estado Democrático de Direito. Urge, por isso, revalorizar os freios e contrapesos como garantias da democracia, resgatar o papel do Legislativo na produção normativa e reafirmar o trabalho como valor central na ordem constitucional do Brasil.

## **4 RETÓRICA JURÍDICA E O RISCO DE HIPERTROFIA DO PODER JUDICIÁRIO**

O Supremo Tribunal Federal tem demonstrado uma postura de embate com a Justiça do Trabalho, ou, ao menos, uma dificuldade evidente na compreensão dos fundamentos do Direito do Trabalho.

Sob a ótica da filosofia prescritiva, cabe ao Judiciário o papel de guardião da legalidade e da Constituição Federal, zelando pelo equilíbrio dinâmico entre os Poderes. No entanto, quando o STF, responsável por assegurar a integridade da Constituição Federal, recorre à utilização de retóricas erísticas, a cúpula do Poder Judiciário acaba sofrendo um

processo de hipertrofia, comprometendo não apenas sua legitimidade, mas a própria previsibilidade e estabilidade de todo o sistema jurídico.

No campo da medicina, a palavra hipertrofia costuma designar o crescimento desproporcional de um órgão, geralmente associada a alguma disfunção. Transportada ao campo jurídico, essa metáfora assume um sentido crítico: trata-se da expansão excessiva de um Poder em detrimento da autonomia dos demais, rompendo o equilíbrio que deveria existir entre as funções estatais tal como concebido por Montesquieu.

Essa hipertrofia não ocorre de forma abrupta ou visível à primeira vista. Muitas vezes, ela se manifesta de maneira sutil, por meio do uso estratégico da linguagem jurídica. É nesse ponto que entra em cena a retórica. Como ferramenta discursiva, ela pode disfarçar ou suavizar decisões que, na prática, representam uma reconfiguração da ordem constitucional.

A retórica jurídica, quando dissociada da ética argumentativa e da coerência com o sistema normativo, deixa de ser instrumento de persuasão legítima para se tornar um mecanismo de poder. Desta forma, acaba reconstruindo significados e reposicionando direitos. No caso da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal em questões laborais, observa-se, de forma preocupante, um movimento de utilização de retóricas que, revestidas de tecnicidade, vêm operando a desconstrução de garantias sociais asseguradas pela Constituição de 1988.

Esse discurso desloca a centralidade da valorização do trabalho e da dignidade do trabalhador para a livre iniciativa e a liberdade econômica. O sentimento é que o Supremo não está aplicando o direito, mas reescrevendo-o conforme conveniências argumentativas, abrindo caminho para a erosão de direitos sociais sob a aparência de plasticidade constitucional.

Como alerta João Maurício Adeodato ao falar da construção retórica da argumentação jurídica:

Para Aristóteles, que quer distinguir o entimema (núcleo da retórica) do silogismo erístico (núcleo da erística), que ele chama de “silogismo aparente”, este último se caracteriza por se basear em premissas e/ou chegar a conclusões que somente “aparentam” ser plausíveis. Embora ele não faça equivaler expressamente plausibilidade a verdade, conceitos mutuamente excludentes em sua Retórica, está claro que a base para a diferença é a distinção ideal entre aparência e realidade, ou falsidade e verdade, a qual não é aceita pelos sofistas, que ou recusam qualquer distinção entre os silogismos entimemáticos e os erísticos ou buscam outros critérios. Um desses outros critérios parte da estrutura formal, pela qual a estratégia erística consiste

em uma simples mudança na posição dos termos das premissas maior e menor e da conclusão. Tome-se um exemplo de silogismo erístico: toda cobra tem língua; Sócrates tem língua; logo, Sócrates é uma cobra. (Adeodato, 2023)

É neste contexto, marcado por construções retóricas, que se insere a decisão paradigmática sobre terceirização. É sabido que a reforma trabalhista estabeleceu a possibilidade de terceirizações em atividades-fim. O STF já se pronunciou pela constitucionalidade das normas elaboradas pelo Poder Legislativo, conforme julgamentos proferidos na ADC 48<sup>3</sup>, na ADPF 324<sup>4</sup>, e no RE 958252. Este último, por sinal, foi o *leading case* que fixou o Tema 725, cuja tese é: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

Nos precedentes que deram origem a esta tese, não houve, em nenhum momento, ainda que *obiter dictum*, determinação sobre a incompetência da Justiça do Trabalho para examinar, caso a caso, a existência de relação de emprego quando ocorrerem fraudes para disfarçar a natureza de um contrato. Por certo, se for reconhecida, no caso concreto, uma ilicitude travestida de terceirização, não se pode considerar que se trata de terceirização, mas sim de uma fraude, cuja roupagem dada de forma fraudulenta foi a de um contrato de prestação de serviços. Nesses casos, por óbvio, não se deveria impedir a efetiva análise do caso concreto.

Entretanto, valendo-se de uma interpretação jurídica elástica, o Supremo tem interpretado a expressão "qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídica" para legitimar todo e qualquer arranjo utilizado por empregadores para mascarar o contrato e fraudar

---

<sup>3</sup> Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou procedente o pedido formulado na ação declaratória de constitucionalidade, a fim de reconhecer a constitucionalidade da Lei nº 11.442/2007 e firmou a seguinte tese: “1 - A Lei nº 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. [...] nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Não participou deste julgamento, por motivo de licença médica no início da sessão, o Ministro Celso de Mello (art. 2º, § 5º, da Res. 642/2019). Plenário, Sessão Virtual de 3.4.2020 a 14.4.2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5245418>

<sup>4</sup> Decisão: O Tribunal, no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente o pedido e firmou a seguinte tese: 1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Nesta assentada, o Relator esclareceu que a presente decisão não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>

o trabalhador, como a pejetização (Reclamação 61.115-BA), a sociedade de 0,1% (Reclamação 53.899-MG), o advogado associado de salário fixo (Reclamação 55.769-MG) e a franquía em que o “franqueado” só tem a oferecer a sua mão de obra (Reclamação 58.333-SP).

O Direito não vive de rótulos. É preciso ter cuidado com este precedente, pois denota-se uma clara ruptura entre palavras e coisas e isso transforma tudo em narrativas; o Direito não pode se resumir a narrativas e ao seu narrador. O STF, nestes precedentes, deu à palavra terceirização um grau de supremacia que praticamente proíbe a análise de eventuais fraudes.

Nesse sentido, a tese fixada no Tema 725 do STF valida todo e qualquer contrato civil rotulado como terceirização. Só teremos contrato de trabalho se o empregador quiser. O Direito do Trabalho não é apêndice do Direito Civil, e um dos principais princípios que o rege é o do contrato-realidade, cuja característica é a possibilidade de decretação de nulidade pela autoridade competente quando observada uma subordinação factual.

É princípio basilar do Direito do Trabalho a não mercantilização do trabalho, previsto como primeiro princípio da OIT, segundo o qual “o trabalho não é uma mercadoria”. O que a Organização Internacional do Trabalho nos ensina é que o trabalho não é uma mercadoria como as outras coisas e, portanto, não pode receber o tratamento jurídico de uma coisa. Daí a necessidade de um ramo do Direito com princípios específicos. Esta também foi a realidade empregada pelo poder constituinte ao integrar à Constituição a valorização do trabalho, inclusive em conjunto com a livre iniciativa, já apontando um projeto político e social que visa a corrigir as desigualdades sociais por meio da função social da propriedade produtiva, ou, em outras palavras, pela responsabilidade social das empresas.

Nesse sentido, devemos ficar atentos para o perigo que representa o esgarçamento da Constituição. O Direito vive da análise real da natureza jurídica das relações e aqui, no caso, das relações contratuais. É preciso reconhecer que o discurso de um juiz, especialmente nas cortes constitucionais, possui força na qual a linguagem reflete não apenas a interpretação da norma, mas constrói realidades, ainda que desprovidas de amparo constitucional.

A retórica jurídica, quando usada para legitimar decisões politicamente orientadas, reforça um processo de substituição do espaço deliberativo democrático pelo monopólio interpretativo da Corte. Trata-se de uma inversão funcional: o juiz deixa de aplicar o direito previamente constituído para se tornar intérprete supremo de valores, mesmo em detrimento da vontade do legislador.

O problema reside no uso desmedido da linguagem técnica jurídica para encobrir decisões fundadas em valores subjetivos, sem controle adequado. Ao assumir funções que seriam próprias do legislador, o Judiciário compromete a própria estabilidade institucional do Estado. A retórica passa a camuflar a legitimidade, e a função jurisdicional deixa de ser contrapeso para tornar-se centro irradiador do poder.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reflexão desenvolvida ao longo deste texto permitiu evidenciar as tensões inerentes ao fenômeno do ativismo judicial, cuja ambiguidade o torna um campo de disputas delicadas. Em certos contextos de inércia legislativa ou paralisia institucional, pode representar um canal de afirmação de direitos fundamentais esquecidos. Mas, por outro viés, quando conduzido fora dos marcos constitucionais, converte-se em vetor de corrosão do princípio da separação dos poderes e, em última análise, ameaça o próprio edifício democrático.

A herança iluminista, especialmente na formulação de Montesquieu, consagrou a divisão equilibrada das funções do Estado como antídoto contra a tirania e condução da liberdade. Esse arranjo não se perdeu com o tempo. Ao contrário, permanece como estrutura vital nas constituições contemporâneas, inclusive na brasileira, que o alçou ao patamar de cláusula pétrea.

O ativismo judicial desafia esse equilíbrio. Embora o Judiciário exerça papel contramajoritário na salvaguarda de direitos, sua atuação precisa manter-se ancorada nos limites traçados pela Constituição.

Espera-se que as contribuições trazidas lancem luz sobre um ponto sensível: a retórica jurídica, quando instrumentalizada, pode ocultar escolhas valorativas sob a aparência de neutralidade técnica. Nesse jogo de linguagem, o discurso jurídico se presta não à construção de justiça, mas à manutenção de certas ideologias sob a roupagem da legalidade. Retórica sem ética, nesse cenário, transforma-se em ferramenta de dominação.

Democracia, no entanto, exige contenção, não apenas do Parlamento ou do Executivo, mas também do próprio Judiciário. Juízes não foram investidos para legislar, tampouco tribunais devem se arvorar como arenas deliberativas. A função jurisdicional tem sua grandeza justamente nos seus limites: ela se realiza na legalidade e no rigor argumentativo.

A retórica utilizada para legitimar esse avanço hermenêutico nos direitos sociais mascara uma atuação que, sob a aparência da técnica,

vem operando verdadeiras inflexões no regime de proteção social do trabalho, fragilizando direitos historicamente conquistados por meio de lutas coletivas e legitimados no processo constituinte.

O risco que se delineia não está apenas na desconstrução dos direitos sociais trabalhistas, mas no colapso do próprio sistema de pesos e contrapesos que estrutura o Estado Democrático de Direito desde o Iluminismo. A hipertrofia da jurisdição constitucional, especialmente em matéria socioeconômica, exige vigilância crítica e posicionamento ativo da sociedade.

Portanto, esta reflexão não se propôs a negar o ativismo judicial em absoluto, mas a pensar criticamente sua extensão e seus efeitos. O desafio que se impõe é o de resgatar os contornos da jurisdição constitucional, reafirmando que o Estado Democrático de Direito não se sustenta apenas na força das instituições, mas também na reafirmação de que sua legitimidade repousa na contenção, na transparência argumentativa e no compromisso com a ordem constitucional.

## REFERÊNCIAS

ADEODATO, João Maurício. A evolução do positivismo jurídico e os novos desafios do direito na sociedade contemporânea. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, Belo Horizonte, n. 80, p. 179-198, jan./jun. 2022.

ADEODATO, João Maurício. Construção retórica da argumentação jurídica. *Direito, Estado e Sociedade*. Vitória, n. 62, p. 127-153, jan./jun. 2023.

CASAGRANDE, Cássio. Por que todo estudante de Direito deve conhecer o caso *Lochner v. New York*. JOTA, Brasília, 13 mar. 2023. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/por-que-todo-estudante-de-direito-deve-conhecer-o-caso-lochner-v-nova-york>. Acesso em: 21 jun. 2025.

FOUCAULT, Michel. *A microfísica do poder* [recurso eletrônico]. Disponível em: [https://www.nodo50.org/insurgentes/biblioteca/A\\_Microfísica\\_do\\_Poder\\_-\\_Michel\\_Foucault.pdf](https://www.nodo50.org/insurgentes/biblioteca/A_Microfísica_do_Poder_-_Michel_Foucault.pdf). Acesso em: 20 jun. 2025.

KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

LOCKE, John. *Segundo tratado sobre o governo*. Petrópolis: Editora Vozes, 2001.

MONTESQUIEU. *O espírito das leis*. Apresentação de Renato Janine Ribeiro. Tradução de Cristina Murachco. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. *Do contrato social*. Tradução de J. H. Lux. [S.l.]: eBooksBrasil, [s.d.]. Disponível em: <https://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/contratosocial.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2025.

TOSCANO DOS SANTOS JÚNIOR, Rosivaldo; STRECK, Lenio Luiz. *Vontade de poder versus normatividade: o que o nazismo nos ensina? Empório do Direito*, 9 mar. 2016. Disponível em: <https://emporiiododireito.com.br/leitura/vontade-de-poder-versus-normatividade-o-que-o-nazismo-nos-ensina-por-rosivaldo-toscano-dos-santos-junior-e-lenio-luiz-streck>. Acesso em: 20 jun. 2025.

VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. As decisões trabalhistas no STF: a nossa “Era Lochner”. *Revista Jus Laboris*, Brasília: TST, 2020. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/176102/2020\\_vale\\_silvia\\_decisoes\\_trabalhistas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/176102/2020_vale_silvia_decisoes_trabalhistas.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 20 jun. 2025.

# A INIDONEIDADE DE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA FLEXIBILIZAR A RESERVA LEGAL DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA A PARTIR DA ANÁLISE DO TEMA 1.046 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

## THE INADEQUACY OF COLLECTIVE BARGAINING TO MODIFY THE STATUTORY HIRING QUOTA FOR PERSONS WITH DISABILITIES: AN ANALYSIS OF THEME 1,046 OF THE BRAZILIAN SUPREME FEDERAL COURT

Sóstenes Lima Carvalho<sup>1</sup>

Josias Ferreira Silva<sup>2</sup>

Sergio Mateus<sup>3</sup>

Rildo Dias da Silva<sup>4</sup>

**Resumo:** o presente artigo almeja discutir os limites da negociação coletiva no tocante à reserva legal de contratação de pessoas com deficiência, a partir da análise do Tema 1.046 de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, mormente porque esta norma consubstancia espécie de ação afirmativa. Assim, realizou-se uma pesquisa qualitativa e descritiva, bibliográfica e empírica, utilizando o método lógico-dedutivo. A importância deste trabalho decorre, sobretudo, do advento da Lei nº 13.467/2017, na qual houve a positivação do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**Palavras-chave:** negociação coletiva; ação afirmativa; pessoa com deficiência; reserva legal; Tema 1.046.

**Abstract:** this article examines the limits of collective bargaining with respect to the statutory hiring quota for persons with disabilities, based on an analysis of Theme 1,046 of general repercussion decided by the Brazilian Supreme Federal Court, particularly because this rule constitutes a form

---

<sup>1</sup> Mestrando em Direitos Humanos pela UERR e procurador do Ministério Público do Trabalho.

<sup>2</sup> Pós-doutor em Educação pela FE/Unicamp. Doutor pela FE/Unicamp. Mestre em Educação pela PUC-Campinas e professor da UERR.

<sup>3</sup> Doutor em Ciências Jurídicas e Sociais pela UFF, mestre em Direitos Humanos, Cidadania e Segurança Pública pela UERR e professor da UERR.

<sup>4</sup> Doutor em Ciência Política pela UFRGS. Mestre em Geografia pela UnB e professor da UERR.

of affirmative action. To this end, a qualitative, descriptive, bibliographic, and empirical study was conducted using the logical-deductive method. The relevance of this research lies chiefly in the enactment of Law No. 13,467/2017, which incorporated into the Brazilian Consolidation of Labour Laws (CLT) the principle of the prevalence of negotiated terms over statutory law.

**Keywords:** collective bargaining; affirmative action; persons with disabilities; statutory quota; Theme 1,046.

## INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, inseriu novo dispositivo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), contemplando o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado. Após a positivação desse princípio, diversos operadores do Direito defenderam a ampla prerrogativa das negociações coletivas (acordos e convenções coletivas) de flexibilizar ou suprimir os efeitos previstos em normas jurídicas, independentemente de sua natureza cogente<sup>5</sup> ou dispositiva<sup>6</sup>.

Nesse sentido, as empresas vislumbraram importante mecanismo para flexibilizar e, até mesmo, extinguir as suas obrigações de contratar pessoas com deficiência, nos termos dos parâmetros estabelecidos no art. 93 da Lei nº 8.213/1991. De acordo com o referido dispositivo, as empresas com 100 ou mais empregados devem contratar pessoas com deficiência na proporção de 2% a 5%, a depender da sua quantidade de empregados, somando-se todos os estabelecimentos empresariais.

Em razão do fim da contribuição sindical obrigatória efetivada pela reforma trabalhista, os sindicatos perderam a sua força para implementar a melhoria das condições de labor por meio da negociação coletiva. Na realidade, os sindicatos necessitavam da aquiescência das empresas para estabelecer a contribuição assistencial, a qual foi considerada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no Tema 935 de Repercussão Geral, como forma de substituir a extinta contribuição sindical obrigatória. Diante desse cenário, as empresas conseguiram pactuar cláusulas coletivas com o objetivo de flexibilizar a reserva legal de contratação de pessoas com deficiência.

---

<sup>5</sup> Normas cogentes são normas imperativas e de indisponibilidade absoluta que não admitem flexibilização ou desregulamentação.

<sup>6</sup> Normas dispositivas são aquelas que admitem flexibilização ou desregulamentação por apresentar indisponibilidade apenas relativa.

Destaca-se que o STF, no Tema 1.046 de repercussão geral, pacificou o entendimento de que os acordos e as convenções coletivas somente podem limitar ou afastar direitos trabalhistas se respeitarem os direitos absolutamente indisponíveis, considerando o princípio da adequação setorial negociada. Assim, mostra-se imprescindível debater o alcance da aludida tese vinculante, sobretudo porque as empresas interpretam o referido precedente de maneira a atenuar as suas obrigações de garantir a contratação de pessoas com deficiência.

Assim, utilizando-se de uma pesquisa qualitativa e descritiva, bibliográfica e empírica por meio do método lógico-dedutivo, o presente artigo visa realizar uma análise acerca da prerrogativa sindical de flexibilizar e/ou desregulamentar a reserva legal de contratação de pessoas com deficiência mediante negociação coletiva, a partir do estudo do princípio da adequação setorial negociada e, principalmente, da decisão do STF proferida no referido Tema 1.046 de repercussão geral.

## **1 A NATUREZA JURÍDICA DA RESERVA LEGAL DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

A Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre o direito das pessoas com deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009, inaugurou novo paradigma em relação ao tratamento desses indivíduos vulneráveis e historicamente marginalizados. Isso porque reconhece que o conceito de pessoa com deficiência está em constante evolução, uma vez que se baseia na relação com as barreiras existentes no ambiente. Nesse sentido, o preâmbulo da referida Convenção da ONU declara expressamente que:

A deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Com efeito, este novo conceito de deficiência é capaz de possibilitar a inclusão desses indivíduos, notadamente no mercado de trabalho. Trata-se de um conceito revolucionário, porquanto se abandonou o conceito clínico para se adotar o conceito relacional, de maneira que as limitações físicas, intelectuais ou sensoriais tornaram-se atributos das pessoas, os quais poderão gerar ou não restrições ao exercício

do direito em igualdade de oportunidades quando há a interação com certas barreiras sociais ou culturais (Fonseca, 2011).

Trata-se de conceito cuja finalidade é assegurar a maior inclusão dessas pessoas com deficiência na sociedade, porquanto visa extirpar as barreiras existentes no meio, a fim de garantir o pleno gozo dos direitos humanos e fundamentais. Conforme o art. 3º da Lei nº 13.146/2015, conhecida como a Lei Brasileira de Inclusão (Brasil, 2015), as barreiras são:

Qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros.

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI) exemplifica algumas espécies de barreiras, destacando as urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações e na informação, atitudinais e tecnológicas. Vale reforçar que a Convenção da ONU sobre o direito das pessoas com deficiência e o seu Protocolo Facultativo foram ratificados e incorporados com natureza de norma constitucional, pois respeitaram os ditames aplicados às emendas constitucionais, consoante previsto no artigo 5º, § 3º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988<sup>7</sup> (CRFB/88).

Entre as dificuldades de inclusão mais frequentemente encontradas, menciona-se a barreira atitudinal, notadamente quando impede o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ante a existência de pensamentos capacitistas<sup>8</sup>. Dessa forma, o art. 93 da Lei nº 8.213/1991 consubstancia importante instrumento jurídico de promoção da inserção de pessoas com deficiência no trabalho.

Ressalta-se que o direito ao trabalho constitui direito humano previsto expressamente na Convenção da ONU sobre o direito das pessoas com deficiência, como um direito a ser gozado em igualdade de oportunidade com as demais pessoas, nos termos do seu art. 27. Outrossim, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) reconhece o direito ao trabalho como

---

<sup>7</sup> § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

<sup>8</sup> Trata-se de discriminação contra pessoas com deficiência por entender que são indivíduos inferiores em razão de suas deficiências.

um direito social fundamental (art. 6º). No mesmo sentido, o art. 27, alínea 'h' da aludida Convenção (ONU, 2007) estabelece o dever do Estado de:

Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas.

Além disso, o artigo 35 da LBI (Brasil, 2015) estabelece expressamente que:

É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Com efeito, a reserva legal de contratação de pessoas com deficiência consubstancia mecanismo cuja finalidade é atender ao referido dispositivo da Convenção da ONU. Trata-se, pois, de uma ação afirmativa com a finalidade de promover o emprego de tais indivíduos. As ações afirmativas consubstanciam o conjunto de medidas adotadas para garantir o respeito à igualdade material de grupos vulneráveis, de modo que tenham as mesmas oportunidades dos demais indivíduos.

Cabe rememorar que a igualdade formal, inicialmente prevista no ordenamento jurídico (art. 5º, caput, CRFB/88º), não foi idônea a assegurar a plena isonomia dos indivíduos que se encontrassem em situações díspares, correspondendo à noção de que todos seriam iguais e mereciam o mesmo tratamento previsto na norma (igualdade perante a lei). Assim, nas palavras de Mitidiero, Marinoni e Sarlet (2023), adotou-se a igualdade material como “um dever de compensação das desigualdades sociais, econômicas e culturais, portanto, no sentido do que se convencionou chamar de uma igualdade social ou de fato”. Os referidos autores reforçam que:

Ainda no contexto das políticas de ações afirmativas na modalidade de cotas para o efeito de reserva de vagas, assume posição de destaque a exigência constitucional e legal de reserva de vagas para o preenchimento de cargos assegurados para pessoas com deficiência tanto no setor público quanto na iniciativa privada.

---

<sup>9</sup> Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

As ações afirmativas são conceituadas como espécies de discriminações positivas, porquanto objetivam incluir indivíduos marginalizados a partir do seu tratamento diferenciado. Trata-se de instituto jurídico concretizador do princípio da igualdade substancial, uma vez que se deve estabelecer a igualdade por meio da equidade. Assim vaticina Moraes (2023):

As políticas estatais baseadas em discriminações positivas serão legítimas quando presentes finalidades razoavelmente proporcionais aos fins visados, devendo conter demonstração empírica de que a neutralidade do ordenamento jurídico produz resultados prejudiciais a determinados grupos de indivíduos, reduzindo-lhes as oportunidades de realização pessoal (viabilidade fática); bem como vantagem jurídica idônea proposta pelo ato normativo para reverter o quadro de exclusão verificado na realidade social, gerando mais consequências positivas do que negativas (viabilidade prática).

É exatamente o que ocorre com a reserva legal de contratação de pessoas com deficiência (PcD). Se inexistisse tal regramento incentivador do ingresso de PcD no mercado de trabalho, as empresas não teriam qualquer interesse em contratá-las, ante a predominância de um pensamento preconceituoso e capacitista. Esta postura entende que tais indivíduos não possuem capacidade, habilidade e aptidão de desempenharem satisfatoriamente a sua atividade laboral.

Portanto, as ações afirmativas concretizam os objetivos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 de construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CRFB/88), a partir da redução das desigualdades sociais (art. 3º, III, CRFB/88), de modo a promover o bem de todos sem preconceitos (art. 3º, IV, CRFB/88). Além disso, o trabalho, ante a natureza de direito fundamental e humano, possui a aptidão de assegurar o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CRFB/88), assegurando um patamar mínimo civilizatório.

Tratando-se, pois, a reserva legal de contratação de pessoas com deficiência de uma espécie de ação afirmativa, concretizadora da igualdade material, denota-se, assim, ser norma de natureza cogente, imperativa e indisponível. Dessa forma, as empresas são obrigadas a cumprir a norma prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, não podendo alegar dificuldades genéricas e sem comprovação para se esquivar de satisfazer a sua função social<sup>10</sup>.

Com efeito, a flexibilização da norma inclusiva, seja por meio

<sup>10</sup> É a responsabilidade empresarial de contribuir positivamente com a sociedade, de modo a considerar o impacto de sua atividade na coletividade.

da redução da base de cálculo ou por meio do percentual de contratação, representa retrocesso social, violando o princípio constitucional da vedação do retrocesso social (art. 7º, caput, CRFB/1988<sup>11</sup>), assim como o princípio da progressividade (art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos<sup>12</sup>).

## **2 A INIDONEIDADE DE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA FLEXIBILIZAR AÇÕES AFIRMATIVAS**

O direito à negociação coletiva consubstancia espécie de direito fundamental, ante a previsão expressa nos arts. 7º, XXVI<sup>13</sup> e 8º, VI<sup>14</sup> da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88). A partir da análise do sistema constitucional, vislumbra-se a existência de dois instrumentos de negociação coletiva: o acordo coletivo e a convenção coletiva. A legislação infraconstitucional, por sua vez, teve o objetivo de conceituar tais institutos coletivos. O art. 611, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) prevê que a:

Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Também conceitua o acordo coletivo de trabalho como o acordo pactuado entre o sindicato representativo da categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, de modo a fixar condições de trabalho, as quais serão aplicáveis no âmbito da empresa acordante, nos termos do art. 611, §1º da CLT (Brasil, 1943). Verifica-se, assim, que as principais diferenças entre o acordo coletivo e a convenção coletiva são os sujeitos legítimos para firmar o termo e a abrangência dos efeitos das cláusulas acordadas. Em relação aos sujeitos, a convenção coletiva deve ser pactuada somente pelos sindicatos profissionais e patronais, ao passo que o acordo coletivo é firmado entre uma ou mais empresas e o sindicato profissional.

---

<sup>11</sup> São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]

<sup>12</sup> Os Estados-Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.

<sup>13</sup> Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

<sup>14</sup> É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

É possível vislumbrar que a abrangência do instrumento coletivo está diretamente relacionada com os sujeitos que participam da negociação coletiva. Isso ocorre porque a negociação coletiva possui natureza de negócio jurídico *sui generis*, aplicando-se o princípio da relatividade, o qual estabelece que as cláusulas acordadas serão aplicadas somente àqueles que participaram da avença. Assim, na convenção coletiva, as cláusulas convencionais irradiam efeitos para toda a categoria, uma vez que os sindicatos possuem a aptidão de representar toda a categoria (art. 8º, III, CRFB/88<sup>15</sup>). Em razão de o acordo coletivo ser limitado a uma ou mais empresas, a sua abrangência será limitada àquela parcela da categoria que labora em tais pessoas jurídicas acordantes.

Trata-se ainda de direito humano previsto em tratados internacionais ratificados e incorporados com *status* de norma supralegal, segundo decisão do STF proferida no RE 466.343<sup>16</sup>. Importa mencionar que não se trata de mero direito humano reconhecido em tratados internacionais, mas, na verdade, de direito previsto nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que são reconhecidas como fundamentais ou *core obligations*. Nesse sentido, o art. 2º, 'a' da Declaração da OIT de 1998 sobre direitos e princípios fundamentais (OIT, 1998) estabelece a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva como tema prioritário e fundamental.

As Convenções nº 98 e 87 da OIT são conhecidas como fundamentais, visto que devem ser respeitadas pelos Estados-membros da organização internacional, ainda que não tenham sido ratificadas. É o que estabelece o artigo 2 da Declaração da OIT de 1998 (OIT, 1998) ao vaticinar que:

Todos os membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções [...]

Conquanto o Brasil não tenha ratificado a Convenção nº 87 da OIT, deve respeitá-la pelo simples fato de ser um dos países integrantes da Organização Internacional do Trabalho. Diferentemente, a Convenção nº 98 da OIT foi ratificada e incorporada ao ordenamento jurídico pátrio. De acordo com esta última convenção, veda-se qualquer conduta antissindical

---

<sup>15</sup> Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

<sup>16</sup> No julgamento do RE 466.343/SP, o Supremo Tribunal Federal, ao analisar a possibilidade de estabelecimento de prisão do depositário infiel, consignou que as normas internacionais sobre direitos humanos não incorporadas ao ordenamento jurídico pátrio pelo rito estabelecido no art. 5º, § 3º, da CF/88 teriam hierarquia de norma supralegal.

apta a violar o direito à liberdade sindical, notadamente para condicionar a contratação de um trabalhador ao fato de ele não ser filiado ao sindicato ou se desfiliar posteriormente, assim como dispensar o obreiro em razão de sua participação em atividade sindical.

Por sua vez, a Convenção nº 154 da OIT, a qual foi ratificada e estabelece incentivos à negociação coletiva, estabelece três funções principais do instrumento coletivo: fixar as condições de trabalho; regular as relações entre empregadores e trabalhadores; e regular as relações entre empregadores ou as suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, podendo as três funções ser obtidas de forma concomitante. Em estudo realizado pela OIT acerca da negociação coletiva, concluiu-se que este instrumento possui diversas vantagens para empregadores e trabalhadores, sobretudo porque contribui para a melhoria das condições de trabalho, sendo também decisiva para contribuir com a empresa em períodos de crises econômicas, de maneira a superá-las sem impactos adversos nos direitos dos trabalhadores (Guia de Políticas sobre Negociação Coletiva da OIT, 2015).

Denota-se, pois, que o objetivo precípua da negociação coletiva é obter a melhoria das condições de labor, à luz do princípio da progressividade previsto expressamente no art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos. Diante dessas considerações, deve-se concluir que os acordos coletivos e as convenções coletivas não podem suprimir ou flexibilizar os direitos dos trabalhadores. Na realidade, os instrumentos coletivos devem estabelecer padrão de direitos superior ao anteriormente reconhecido, sendo vedado diminuir tais direitos, sob pena de violar o princípio de vedação do retrocesso social.

Ora, o art. 93 da Lei nº 8.213/1991 trata exatamente sobre o dever de as empresas contratarem pessoas com deficiência com o objetivo de fomentar o ingresso qualitativo ao mercado de trabalho desse grupo vulnerável em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Entende-se, assim, que os acordos coletivos e as convenções coletivas não podem reduzir ou flexibilizar a reserva legal de contratação das pessoas com deficiência. Ademais, o art. 611-B da CLT positivou hipóteses nas quais é infensa à negociação coletiva, inclusive quanto a medidas que fomentem a discriminação de pessoas com deficiência.

### **3 ANÁLISE DA TESE FIRMADA NO TEMA 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

As teses estabelecidas pelo STF, no regime de repercussão geral, possuem a natureza de precedentes vinculantes, de modo que devem ser seguidas obrigatoriamente. De fato, após o advento do CPC de 2015,

o sistema processual brasileiro aproximou-se do sistema *common law*<sup>17</sup>, no qual as decisões jurisdicionais são aptas a produzir precedentes com natureza de verdadeiras normas jurídicas abstratas.

A decisão do STF proferida no Tema 1.046 de Repercussão Geral teve o objetivo de estabelecer limites à negociação coletiva, a partir da análise do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, previsto no art. 611-A, caput, da CLT e inserido pela Lei 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista. De acordo com aludido precedente (STF, 2023):

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Analizando a referida tese, depreende-se que, em regra, as cláusulas previstas nos acordos e nas convenções coletivas são constitucionais, ainda que flexibilizem normas jurídicas. Entretanto, o precedente estabelecido pelo STF também prevê limites aos instrumentos coletivos, porquanto estes devem respeitar os direitos absolutamente indisponíveis, considerando o princípio da adequação setorial negociada. Segundo Delgado (2019, p. 1575):

Este princípio trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (mediante a consumação do princípio da criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.

A maior dificuldade para interpretar a referida tese é descortinar quais matérias serão infensas à negociação coletiva por serem direitos absolutamente indisponíveis. Para isso, é necessário aprofundar o estudo acerca do princípio doutrinário da adequação setorial negociada. Este princípio determina que as negociações coletivas visam obter a melhoria das condições de labor para determinada categoria, corroborando a ideia defendida pela OIT e expressa na Convenção nº 154.

Ademais, tal princípio deve flexibilizar somente aquelas normas de indisponibilidade relativa. Dessa forma, seguindo a tese do STF, as negociações coletivas não poderão flexibilizar normas de indisponibilidade

---

<sup>17</sup> Sistema jurídico no qual as decisões e os precedentes judiciais possuem força de lei, diferindo do sistema de *civil law* em que as leis preponderam em relação às decisões judiciais.

absoluta. Ademais, as negociações coletivas não poderão constituir meros atos de renúncia, porquanto possuem natureza contratual, de maneira que devem ocorrer concessões recíprocas (Delgado, 2019).

As normas de indisponibilidade absoluta são destinadas a garantir um patamar civilizatório mínimo, sendo aquelas previstas na Constituição da República, nas normas de tratados e convenções internacionais incorporados ao ordenamento jurídico pátrio e as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania aos trabalhadores, como, por exemplo, os preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho e dispositivos antidiscriminatórios (Delgado, 2019).

Ressalta-se que as normas constitucionais, embora sejam de indisponibilidade absoluta, podem ser flexibilizadas por meio da negociação coletiva quando há permissões expressas no próprio texto constitucional. É o que ocorre com a faculdade de instituir a compensação de horário e a redução da jornada e a possibilidade de implementar jornada de seis horas em turnos ininterruptos de revezamento.

Não obstante, a Constituição expressamente proíbe qualquer discriminação no tocante a salários e critério de admissão do trabalhador com deficiência (art. 7º, XXXI, CRFB/88), assim como incentiva a promoção de sua integração à vida comunitária (art. 203, IV, CRFB/88). Outrossim, as convenções e tratados internacionais garantem o direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Nesse sentido, a Convenção da ONU sobre o direito das pessoas com deficiência incentiva os Estados a adotarem as medidas específicas que forem necessárias para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência, visto que não são consideradas, neste caso específico, discriminatórias, consoante o artigo 5, item 4 deste diploma internacional.

Com efeito, o artigo 93 da Lei nº 8.213/91 consubstancia medida específica para alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência, apresentando, como visto anteriormente, natureza de ação afirmativa, cuja finalidade é implementar uma igualdade substancial. Esta ação afirmativa visa tutelar direito difuso, o qual é aquele transindividual, de natureza indivisível, de que são titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato.

Os direitos difusos, portanto, são aqueles que pertencem a pessoas indeterminadas que se encontram na sociedade e cujos direitos estão umbilicalmente ligados por questões fáticas (Marinoni; Arenhart; Mitidiero, 2025). Explicando: quando as empresas descumprem o art. 93 da Lei nº 8.213/1991 e não contratam pessoas com deficiência, há a violação do direito de pessoas com deficiência indeterminadas, visto que ainda não se sabe quem serão esses indivíduos, em razão das circunstâncias de fato relacionadas à postura da empresa.

Tendo em vista que se trata de direito difuso, os sindicatos profissionais não possuem legitimidade para dispor de tal espécie de direito transindividual. Isso porque os sindicatos detêm a prerrogativa de tutelar o direito de toda a categoria, ou seja, possuem a legitimidade de representar a coletividade de trabalhadores, de modo a transacionar direitos de natureza somente coletiva em sentido estrito, desde que não sejam absolutamente indisponíveis, mas nunca de natureza difusa.

De fato, antes da contratação, as pessoas com deficiência cujo direito à admissão foi sonegado pela empresa, ainda não pertencem à categoria, podendo integrá-la em momento posterior à sua admissão. Dessa forma, os sindicatos profissionais, por meio dos acordos e convenções coletivas, não poderão reduzir ou flexibilizar normas de natureza difusa, porquanto não possuem atribuição reconhecida pelo poder constituinte para isso.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma trabalhista positivou o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, de modo que se poderia entender que teria a aptidão para flexibilizar toda e qualquer norma jurídica. Diante de toda divergência existente acerca do alcance dos efeitos da negociação coletiva, o STF proferiu decisão vinculante, no Tema de Repercussão Geral 1.046, com o objetivo de garantir a segurança jurídica.

Não obstante o supramencionado precedente, vislumbra-se o incremento das discussões relativas aos direitos que a negociação coletiva poderia transacionar, porquanto a tese restringe a flexibilização aos direitos de indisponibilidade absoluta, considerando o princípio da adequação setorial negociada. Este princípio, construído pela doutrina trabalhista, estabelece que a negociação coletiva deve implantar um padrão superior de direitos e que só poderia flexibilizar normas de indisponibilidade relativa. Nesse sentido, reconhece-se a inidoneidade da negociação coletiva para flexibilizar direitos previstos em normas constitucionais, em normas de tratados e convenções internacionais ratificados e incorporados, assim como em relação a direitos garantidores de um patamar mínimo civilizatório, porquanto tais normas são consideradas cogentes e, portanto, de indisponibilidade absoluta.

Nesse sentido, concluiu-se que o artigo 93 da Lei 8.213/91, embora seja uma norma infraconstitucional, objetiva promover o ingresso qualitativo no mercado de trabalho das pessoas com deficiência em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Ademais, a norma consubstancia espécie de ação afirmativa cuja finalidade é concretizar a igualdade substancial, de modo que se trata de uma norma de indisponibilidade absoluta. Sendo uma ação afirmativa, possui natureza de direito difuso, de maneira

que os sindicatos profissionais não possuem a prerrogativa de renunciar, transacionar ou flexibilizar normas que não pertencem à categoria.

Assim, depreende-se que as negociações coletivas são instrumentos que devem obter a melhoria das condições de labor, não podendo, portanto, flexibilizar a reserva legal de contratação das pessoas com deficiência, reduzindo o percentual de contratação ou excluindo funções da base de cálculo. Na realidade, existe a possibilidade de a negociação coletiva tratar sobre a temática, desde que implemente um patamar superior de direitos, de maneira a garantir acessibilidade, inclusão e incremento na contratação de pessoas com deficiência.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 6 abr. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 6 abr. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm). Acesso em: 6 abr. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009*. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 6 abr. 2025.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em: 6 abr. 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm). Acesso em: 6 Abr. 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm), Acesso em: 6 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário ARE 1.121.633 - GO* Recorrente: Mineração Serra Grande S.A. Recorrido: Adenir Gomes da Silva. Relator: Ministro Gilmar Mendes, 2 de junho de 2022. DJe, 6 abr. 2025.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *A ONU e o seu Conceito Revolucionário de Pessoa com Deficiência*. Publicado em 18 de junho de 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª edição. Ed. LTr: 2019, São Paulo.

MARINONI, Luiz Guilherme B; ARENHART, Sérgio Cruz Arenhart; MITIDIERO, Daniel. *Curso de Processo Civil*. Vol. 3. 2025 <https://next-proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/105720918/v10/page/RB-29.1> Acesso em: 6. abr. 2025.

MITIDIERO, Daniel F.; MARINONI, Luiz Guilherme B.; SARLET, Ingo W. *Curso de direito constitucional*. 12. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. p.278. ISBN 9786553624771. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624771/>. Acesso em: 9 mar. 2025.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 39. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2023. E-book. p.29. ISBN 9786559774944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559774944/>. Acesso em: 9 mar. 2025.

OIT. *Declaração da OIT Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1988*, Disponível em: <https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/decl-princfundtrabalho.pdf>. Acesso em: 6 Abr. 2025.

OIT. *Negociação Coletiva. Guia de políticas/departamento de Governança e tripartismo (Governance)*, Departamento de igualdade e condições de trabalho (Workquality), 2015.

# TRABALHO INFANTIL PREJUDICIAL À SAÚDE: da vedação constitucional às lacunas da legislação

## CHILD LABOUR HARMFUL TO HEALTH: from the constitutional prohibition to the gaps in legislation

Carolina Bonemer Cury<sup>1</sup>

**Resumo:** o artigo examina a insuficiência da legislação infraconstitucional brasileira na proteção de crianças e adolescentes contra o trabalho prejudicial à saúde. A partir de estudo de caso e análise normativa, sustenta que a NR-15 e a Lista TIP não esgotam a incidência da vedação constitucional ao trabalho insalubre de menores, sobretudo diante da maior vulnerabilidade biológica de trabalhadores em desenvolvimento. Defende-se interpretação extensiva do conceito de insalubridade, controle de convencionalidade em face da Convenção n.º 182 da OIT e integração analógica com base na Lista TIP. Propõe-se, ainda, a aplicação subsidiária dos limites atualizados da ACGIH como critério mais protetivo.

**Palavras-chave:** trabalho infantil; insalubridade; saúde do trabalhador; proteção constitucional; Convenção 182 da OIT.

**Abstract:** this article examines the insufficiency of Brazilian infra-constitutional legislation in protecting children and adolescents from work harmful to health. Based on a case study and normative analysis, it argues that NR-15 and the TIP List do not exhaust the scope of the constitutional prohibition of hazardous work for minors, especially given the greater biological vulnerability of developing workers. It advocates an expansive interpretation of hazardousness, conventionality control in light of ILO Convention No. 182, and analogical integration based on the TIP List. It also proposes the subsidiary application of updated ACGIH exposure limits as a more protective standard.

**Keywords:** child labour; hazardous work; workers' health; constitutional protection; ILO Convention No. 182.

---

<sup>1</sup> Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pela Universidade Estadual de Campinas. Mestre em Relações Industriais e de Emprego pela Universidade de Turim. Doutoranda em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo.

## INTRODUÇÃO

Os prejuízos à saúde e à segurança de crianças e adolescentes causados pelo trabalho são uma das maiores fontes de preocupação dos legisladores no que se refere ao trabalho infantil, assim definido pelo artigo 2º da Convenção n.º 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) como sendo aquele realizado por menores de 18 anos (OIT, 1999). Não por outro motivo, a Convenção n.º 182 sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, que inclui em seu rol o trabalho prejudicial à saúde, é uma das dez convenções fundamentais da OIT, vinculando os Estados-membros mesmo na ausência de ratificação específica (OIT, 2022) e constituindo um patamar mínimo civilizatório.

No Brasil, a Convenção n.º 182 foi regulamentada pelo Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, que aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), na qual estão descritas atividades em que é proibido o emprego de menores, por serem danosas à sua saúde e segurança (Lista I) ou à sua moral (Lista II). Nessa lista, estão descritas as atividades, os prováveis riscos ocupacionais e as prováveis repercussões à saúde dos menores, justificando a proibição.

Contudo, a preocupação do Brasil com a questão do trabalho infantil prejudicial à saúde vai muito além da Lista TIP. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, proíbe, ao menor de 18 anos, o trabalho em condições insalubres e perigosas<sup>2</sup>. Da mesma forma, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), ao reconhecer a condição peculiar de pessoa em desenvolvimento da criança e do adolescente (artigo 6º), proíbe, em seu artigo 67, o trabalho perigoso, insalubre e penoso e, também, todo aquele realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social (Brasil, 1990).

Nota-se, contudo, que o texto constitucional e o ECA deixam a definição do que seria o trabalho insalubre para outras normas. Nesse sentido, de acordo com o artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), atividades insalubres seriam aquelas que, “por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos” (Brasil, 1943), cabendo ao Ministério do Trabalho a definição dos critérios de caracterização da insalubridade (Brasil, 1943).

A norma do Ministério do Trabalho que regulamenta essa questão é a Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15) - Atividades e

---

<sup>2</sup> “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (...)” (Brasil, 1988).

Operações Insalubres, publicada em 1978. Essa norma traz os limites de tolerância e os critérios qualitativos para a análise das condições de trabalho, e foi elaborada, à época, com base nas diretrizes mais atualizadas da *American Conference of Governmental Industrial Hygienists* (ACGIH) (Souza, 2009). A NR-15 deveria ser atualizada periodicamente, conforme as diretrizes da ACGIH fossem alteradas em decorrência do aprimoramento do conhecimento científico; no entanto, isso não ocorreu, de modo que os limites de tolerância da NR-15 estão, hoje, bastante defasados (Souza, 2009).

Apesar disso, ainda hoje, a NR-15 é, juntamente com a Lista TIP, um dos principais pilares da proteção infraconstitucional ao trabalho infantil prejudicial à saúde, sendo que é a partir desses pilares que são tomadas as medidas concretas para sua erradicação.

Nesse cenário, este artigo busca apontar a existência de lacunas na legislação infraconstitucional, que podem comprometer o cumprimento efetivo da proteção constitucional aos trabalhadores menores.

Para tanto, após esta introdução, dividimos este artigo em duas partes. Na primeira parte, conduzimos um breve estudo de caso a fim de analisar uma ação trabalhista com perícia ambiental envolvendo um trabalhador menor de idade. Na segunda e última parte, trazemos considerações a respeito do que pensamos ser tais lacunas e de como poderiam ser superadas.

## **1 ESTUDO DE CASO: PERÍCIA AMBIENTAL EM PROCESSO ENVOLVENDO TRABALHADOR MENOR DE IDADE**

Selecionamos para análise um processo trabalhista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, de número 1001015-88.2021.5.02.0383, envolvendo um auxiliar de limpeza cujo contrato de trabalho teve início quando ele ainda era menor de idade. Tal processo foi escolhido em virtude da presença de três fatores cumulativos: a suscitação de dúvida em relação à salubridade do ambiente de trabalho de um menor, a realização de perícia ambiental e a constatação de ausência de insalubridade, conforme a NR-15. Ressalta-se que, por se tratar de estudo de caso, a análise a seguir não se propõe a descrever como a jurisprudência trabalhista tem lidado com a matéria e não é passível de generalização.

Para fins da legislação infraconstitucional, a caracterização de uma atividade como insalubre depende de dois elementos concomitantes, de acordo com o artigo 195 da CLT: a caracterização da atividade pelo Ministério do Trabalho e Emprego e o enquadramento

como insalubre após perícia realizada por um médico ou engenheiro do trabalho (Brasil, 1943).

Assim, no caso de processo trabalhista envolvendo menor de idade, havendo dúvidas sobre a existência de condição insalubre, o juízo também pode requisitar perícia para determinar se o caso analisado é de trabalho proibido.

Foi o que ocorreu no processo ora examinado, em que o reclamante alegava que seu trabalho seria insalubre por envolver o uso de desengraxante, óleo diesel e desincrustante ácido para a limpeza de trens, além de incluir a limpeza de banheiros públicos (Brasil, 2021), o que, por si só, ensejaria a caracterização da atividade como insalubre em grau máximo<sup>3</sup>. Assim, o reclamante objetivava enquadrá-la não apenas em hipóteses de insalubridade, como também no item 77 da lista de trabalhos prejudiciais à saúde e à segurança da Lista TIP<sup>4</sup>.

Foram realizadas duas perícias, ambas concluindo pela inexistência de insalubridade. Nelas, constatou-se que as atividades do reclamante se efetivavam das 23h às 6h e consistiam na limpeza, em duplas, de 28 a 30 vagões de trem diariamente, com detergentes e limpa-vidros de uso profissional, o que não seria suficiente para caracterizar a insalubridade, conforme a NR-15 (Brasil, 2021). Quanto à limpeza e recolhimento de lixo dos banheiros, identificou-se que os oito banheiros higienizados pelo reclamante não eram de uso público ou coletivo de grande circulação, mas, sim, de uso dos funcionários da empresa, não se enquadrando na previsão da Súmula 448, II, do Tribunal Superior do Trabalho (Brasil, 2021).

A partir dos resultados da perícia, a sentença decidiu no sentido da inexistência de insalubridade, identificando apenas o trabalho noturno do menor como irregular e condenando a empregadora ao pagamento do adicional noturno, além de módica indenização por danos morais decorrentes da violação da proibição constitucional (Brasil, 2021).

À primeira vista, não há falhas no julgado acima. Todos os procedimentos foram seguidos corretamente e o magistrado fundamentou sua decisão na legislação e nas conclusões unânimes de dois peritos técnicos distintos, que concluíram pela inexistência de insalubridade, com base no referencial das normas regulamentadoras.

<sup>3</sup> Súmula 448, II, do TST: “II – A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano.” (Brasil, 2014)

<sup>4</sup> Lista TIP, Item 77: “De manutenção, limpeza, lavagem ou lubrificação de veículos, tratores, motores, componentes, máquinas ou equipamentos, em que se utilizem solventes orgânicos ou inorgânicos, óleo diesel, desengraxantes ácidos ou básicos ou outros produtos derivados de óleos minerais.” (Brasil, 2008).

Contudo, o problema se apresenta quando notamos que, pressupondo que as duas perícias tenham sido realizadas com o devido rigor técnico, de acordo com o direito brasileiro, o trabalho de higienizar trinta vagões de trem com produtos de uso profissional e coletar o lixo de oito sanitários não apresentaria riscos à saúde de um menor, para fins da proteção constitucional.

Essa constatação revela uma lacuna nas normas infraconstitucionais que especificam o trabalho prejudicial à saúde do menor. Assim, seria necessária solução para garantir a proteção constitucional ao menor e o cumprimento das normas internacionais do trabalho às quais o Brasil está vinculado.

## **2 POTENCIAIS LACUNAS DA LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL**

### **2.1 A problemática da legislação infraconstitucional**

Conforme visto, a proibição ao trabalho de menores abrange as atividades consideradas insalubres e também aquelas eleitas pelo poder público como as piores formas de trabalho infantil, passando a constar da Lista TIP.

Neste momento, cabe uma importante distinção. Existem diversas formas de riscos ocupacionais, como riscos mecânicos, ergonômicos, psicossociais e aqueles decorrentes da exposição a agentes físicos, químicos e biológicos. Enquanto isso, trabalho insalubre, como vimos, é aquele que expõe o trabalhador a agentes (físicos, químicos e biológicos) nocivos à saúde acima dos limites de tolerância. Em outras palavras, nem todo trabalho sujeito a algum risco ocupacional se dará em condições de insalubridade, a exemplo de trabalhos com movimentos repetitivos, que não são insalubres, mas apresentam riscos ergonômicos de desenvolvimento de LER/Dort.

A Constituição Federal proíbe o trabalho insalubre ou perigoso do menor, não mencionando outros tipos de riscos ocupacionais. Já o ECA proíbe o trabalho perigoso, insalubre e penoso e também todo aquele realizado em locais prejudiciais à formação do menor e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, sendo possível interpretar o Estatuto como uma extensão da proteção constitucional.

Todavia, tanto a Constituição quanto o ECA trazem previsões genéricas, de modo que as duas principais referências para o combate ao trabalho infantil prejudicial à saúde continuam sendo

a NR-15 e a Lista TIP, que trazem descrições técnicas e específicas acerca das atividades proibidas.

Mas o que fazer a respeito das atividades que apresentam riscos à saúde dos menores, mas não se encaixam nas proibições da Lista TIP e nem no conceito de insalubridade da NR-15, como no caso analisado? Cessaria, aí, a proteção constitucional?

Poder-se-ia imaginar que a Lista TIP proibiria, para o menor, as atividades que, apesar de apresentarem risco à sua saúde e segurança, não fossem consideradas insalubres ou perigosas para adultos pelas normas regulamentadoras. Assim, estaria garantida a devida proteção à criança e ao adolescente. Entretanto, existe uma falha intrínseca à Lista TIP: a realidade inesgotável, que não se permite ser listada em poucas páginas, em uma curta enumeração de atividades. Nota-se que sequer seria esse o objetivo da Lista TIP, que visa exatamente listar as piores formas de trabalho infantil, e não todas as formas proibidas que escaparam ao restante da legislação.

O caso estudado sugere uma situação limítrofe que embasa, parcialmente, nosso argumento de que a Lista TIP e a NR-15 não seriam suficientes, sozinhas, para garantir a proteção constitucional do trabalhador menor contra as situações que poderiam causar danos à sua saúde. Isso porque, se não se pode (e não se busca) listar todas as atividades proibidas para menores, também não nos parece correta a interpretação de que, para além disso, somente seriam proibidas pela Constituição e pelo ECA as atividades que a NR-15 estabelece como sendo insalubres para um adulto.

O motivo para tanto é o mesmo que justifica a própria existência da proteção constitucional e do artigo 67 do ECA: os efeitos dos agentes insalubres sobre os corpos de crianças e adolescentes, ainda em desenvolvimento, não serão, necessariamente, os mesmos que seriam observados em adultos, segundo ensina Alice Monteiro de Barros (2001).

As normas de saúde e segurança são normas técnicas que foram elaboradas tendo por base estudos científicos conduzidos para identificar os efeitos dos agentes químicos, físicos e biológicos sobre a saúde de trabalhadores adultos. A partir disso, foram traçados limites de tolerância para certos agentes, como o ruído e os agentes químicos do Anexo 11 da NR-15, e definidos critérios qualitativos para identificar a insalubridade causada por outros agentes, como o frio do Anexo 9 da NR-15 (Brasil, 1978a). Entretanto, o organismo em crescimento não tem defesas maduras, possuindo, por um lado, processos enzimáticos mais lentos que dificultam a eliminação de toxinas e realizando, por outro lado, maior ventilação por unidade de peso corporal, o que incrementa a quantidade de agentes tóxicos inalados (Barros, 2001).

Tomemos o exemplo do caso analisado anteriormente. O trabalho como auxiliar de limpeza não está na Lista TIP e, naquelas circunstâncias, não foi considerado insalubre a partir de uma análise das regras aplicáveis ao trabalho de adultos.

De modo comparativo, o trabalho em lavanderias industriais e o trabalho doméstico constam da Lista TIP em razão do contato com detergentes, dos movimentos repetitivos, dos esforços físicos intensos e das posições antiergonômicas<sup>5,6</sup>, todos elementos presentes no dia a dia do menor que limpava, a cada jornada, trinta vagões de trem e oito banheiros. Isso indica, no mínimo, que o legislador considerou todos esses elementos danosos à saúde do menor de idade. Inclusive, de acordo com o que informam Tristão, Tristão e Tristão (2024), a Portaria SIT nº 88, de 28 de abril de 2009, revogada em 2019, já previa como locais e serviços perigosos ou insalubres, para o menor, aqueles descritos na Lista TIP como sendo prejudiciais à saúde e à segurança.

Ressalte-se que não se questiona a escolha do legislador acerca do que seriam as piores formas de trabalho infantil, que é legítima. Questiona-se, tão somente, certos elementos elencados na Lista TIP como riscos à saúde do menor não sejam considerados, em adição às normas regulamentadoras, no momento da análise de insalubridade ou da presença de riscos ao desenvolvimento de crianças e adolescentes, num contexto em que as normas regulamentadoras, sabidamente, não foram elaboradas tendo em mente crianças e adolescentes.

Desse modo, pelos motivos elencados acima, há que se considerar a existência de uma lacuna na legislação infraconstitucional que especifica o que seria o trabalho insalubre ou prejudicial à saúde do menor, lacuna esta que pode resultar, concretamente, em proteção insuficiente ao menor, a exemplo do caso analisado anteriormente. Conforme veremos a seguir, no entanto, tal lacuna não pode bastar para elidir a proteção constitucional.

## 2.2 A (impossibilidade de) limitação da proteção constitucional

Passemos, agora, a analisar o tema sob o viés constitucional e convencional. Em primeiro lugar, deve-se apontar que, evidentemente, a existência de uma lacuna na legislação infraconstitucional não poderia, na hipótese ora analisada, servir como obstáculo para a efetivação da proteção constitucionalmente garantida ao menor contra o trabalho insalubre.

<sup>5</sup> Lista TIP, Item 67: “Em lavanderias industriais. Exposição a solventes, cloro, sabões, detergentes, calor e movimentos repetitivos.” (Brasil, 2008).

<sup>6</sup> Lista TIP, Item 76: “Domésticos. Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições anti-ergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível.” (Brasil, 2008).

Isso se torna ainda mais claro ao considerarmos que a proibição do trabalho insalubre do menor (artigo 7º, XXXIII), enquanto direito social, e a proteção à criança e ao adolescente (artigo 227), são princípios constitucionais, que, na definição de Robert Alexy, constituem mandamentos de otimização, devendo ser realizados na maior medida possível (2000, apud Silva, 2002).

De fato, a existência de lacunas nas normas jurídicas não é, por si só, algo espantoso. Pelo contrário, é esperada, pois, como apontado anteriormente, não é possível ao legislador prever todas as situações que podem ocorrer na realidade. Por esse motivo, a própria Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, em seu artigo 4º, prevê, na omissão da lei, a aplicação da analogia, dos costumes e dos princípios gerais de direito para solução do caso (Brasil, 1942)<sup>7</sup>. A mesma lei determina, ainda, que, ao aplicar a lei, o magistrado “atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum” (Brasil, 1942).

No caso em voga, a interpretação que mais atinge os fins sociais da norma constitucional seria a da vedação absoluta ao trabalho prejudicial à saúde do menor de idade, visando à sua proteção integral. Nesse sentido, a jurisprudência e a doutrina já entendem que essa proibição absoluta não pode ser afastada nem mesmo em caso de uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI) adequado (Brasil, 2011), uma vez que o EPI não elimina o agente insalubre do meio ambiente de trabalho e sequer foi projetado para o uso de crianças e adolescentes (Tristão; Tristão; Tristão, 2024). Ademais, essa vedação absoluta serviria justamente para proteger a saúde do menor, que, como vimos, é naturalmente mais suscetível a diversos agentes físicos, químicos e biológicos (Tristão; Tristão; Tristão, 2024; Barros, 2001).

Em segundo lugar, é importante ressaltar que, conforme ensina André de Carvalho Ramos [s.d.], as normas infraconstitucionais brasileiras também estão sujeitas a sofrer controle de convencionalidade *vis-à-vis* as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil. Uma dessas convenções é a Convenção nº 182 da OIT, que, em seu artigo 3º, alínea ‘d’, estabelece que são consideradas as piores formas de trabalho infantil, devendo ser erradicadas, aquelas tendentes a prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças, assim considerados todos os menores de 18 anos (OIT, 1999).

Sendo assim, tanto a Constituição Federal quanto as obrigações internacionais a que o Brasil está vinculado reforçam a necessidade de proteção dos trabalhadores menores contra todas as atividades laborais que apresentem risco à sua saúde. Desse modo, em casos envolvendo menores, consideramos que o conceito de insalubridade deveria ser interpretado

<sup>7</sup>Lei 4.657/1942. “Art. 4º: Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.” (Brasil, 1942).

extensivamente para abranger situações não enquadradas nas normas regulamentadoras e que a analogia deveria ser utilizada para englobar situações não explicitamente proibidas pela Lista TIP, justamente em razão da insuficiência dessas normas para proteger a saúde do menor.

### **2.3 Propostas para a garantia da proteção aos menores**

Compreendidos os motivos pelos quais não se pode limitar a proteção constitucional ao menor contra os riscos do trabalho em ambiente insalubre, passa-se a explorar, brevemente, as formas como o conceito de insalubridade e os riscos da Lista TIP poderiam ser interpretados, a fim de se cumprir o mandamento de otimização.

Antes de prosseguir, faz-se necessário um esclarecimento. Não se ignora, aqui, o fato de existirem riscos em todo tipo de atividade. Mesmo os trabalhos mais pacatos apresentam riscos ergonômicos e psicossociais, e nem por isso devem, necessariamente, ser proibidos para menores. Questionamos, tão somente, os critérios utilizados pela legislação infraconstitucional para determinar quais trabalhos seriam insalubres ou de outro modo danosos à saúde para menores de idade, uma vez que ficaram demonstradas as falhas da simples aplicação das normas regulamentadoras e da Lista TIP. O desafio é identificar as situações de risco à saúde do menor que não estão englobadas pela NR-15 e pela Lista TIP.

Idealmente, em respeito ao mandamento constitucional, dever-se-ia elaborar norma contendo limites de tolerância e critérios qualitativos específicos para trabalhadores menores de idade, que levariam em consideração as problemáticas anteriormente apontadas sobre a maior suscetibilidade de crianças e adolescentes à intoxicação. No entanto, essa solução, efetiva em termos de segurança jurídica, possui inúmeros desafios, a começar pela necessidade de conduzir os estudos científicos que embasariam os novos limites e de se aguardar a atuação dos Poderes Legislativo e Executivo, enquanto as situações de risco continuam a ocorrer.

Trabalhando apenas com soluções interpretativas e imediatamente aplicáveis, entendemos que o ideal (inatingível) seria não permitir o trabalho do menor com qualquer grau de exposição a agentes físicos, químicos e biológicos. A partir dessa interpretação, e retomando o caso analisado, o mero contato com detergentes de uso profissional e com lixo de banheiros, ainda que de uso de funcionários, já seria suficiente para enquadrar o trabalho do menor como insalubre e, conseqüentemente, proibido.

No entanto, ainda que se defenda essa solução, há de se reconhecer, também, as dificuldades práticas desta interpretação, que restringiria excessivamente as opções de trabalho do menor, uma vez que qualquer presença de ruído, frio, calor, produtos químicos etc.,

ainda que reduzida e segura, poderia ser interpretada como proibida, causando insegurança jurídica.

O pragmatismo é necessário para que a solução apresentada não seja inócua. A proposta mais comedida, ainda que não ideal, pode, assim, ser mais efetiva em termos de resultados práticos do que sugestões radicais. É por esse motivo que Alexy, ao tratar dos mandamentos de otimização, ensina que estes devem ser realizados dentro do que for possível do ponto de vista fático e jurídico (2000, apud Silva, 2002).

Desse modo, uma solução interpretativa que não seria, a nosso ver, perfeita, mas, sim, pragmática, e que traria maior segurança jurídica e poderia ser implementada a partir da interpretação de normas já existentes, seria a utilização, para trabalhadores menores de idade, dos limites de tolerância, sempre atualizados, da ACGIH, combinados a uma interpretação analógica das proibições contidas na Lista TIP, a fim de se englobar atividades que apresentassem riscos similares àqueles enumerados na Lista I.

A primeira parte da solução encontra respaldo no item 9.6.1.1 da NR-9 – Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos, segundo o qual os limites de tolerância da ACGIH devem ser utilizados para a adoção de medidas preventivas quando houver omissão da NR-15 (Brasil, 1978b). Entendendo-se a ausência de limites de tolerância específicos para menores de idade como omissão, e no intuito de garantir a proteção integral ao menor, poder-se-ia aplicar, a eles, os limites de tolerância mais restritivos e atualizados da ACGIH, em detrimento dos limites obsoletos da NR-15<sup>8</sup>.

Conforme vimos, os limites de tolerância da NR-15 não têm sido adequadamente atualizados ao longo dos anos, sendo, em grande parte, os mesmos que foram inicialmente definidos em 1978, quando da elaboração das Normas Regulamentadoras. Assim, ainda que os limites da ACGIH também tenham sido pensados para trabalhadores adultos, já seriam mais protetivos do que os da NR-15, pelo que haveria utilidade nesta interpretação.

Já a segunda parte da solução baseia-se em técnicas de integração que busquem conferir coerência ao ordenamento jurídico e garantir o cumprimento do mandamento constitucional. Isso porque, partindo de uma interpretação teleológica e sistemática do Decreto da Lista TIP, entendemos que, se certos riscos ocupacionais, por suas prováveis repercussões à saúde, são considerados suficientemente sérios para enquadrar determinadas atividades na lista de piores formas de trabalho infantil, então não podem ser ignorados no momento da análise da salubridade e

<sup>8</sup> Na realidade, entendemos que a aplicação dos limites da ACGIH deveria ocorrer para todos os trabalhadores, com base na omissão do legislador de atualizar a NR-15. Contudo, para os fins deste artigo, defende-se, ao menos, a maior proteção aos trabalhadores menores de idade.

segurança de outras formas de trabalhos realizados por menores. Dessa forma, os riscos enumerados na Lista TIP deveriam servir como base para a proibição de atividades análogas, expandindo-se, assim, a proteção ao menor.

Ressalta-se, todavia, que a tentativa de encontrar soluções interpretativas não se presta ao fim de eximir o poder público de suas responsabilidades quanto à atualização periódica da NR-15, inclusive em benefício da proteção dos trabalhadores adultos, e da revisão constante da Lista TIP para que possa abarcar outros riscos ocupacionais, como os decorrentes da aplicação de novas tecnologias ao trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo, buscamos demonstrar a existência de lacunas na legislação infraconstitucional que deveria proteger os trabalhadores menores de idade contra condições de trabalho insalubres.

Indicamos a insuficiência da Lista TIP e a inadequação dos limites de tolerância estabelecidos pela NR-15, em razão da maior suscetibilidade da criança e do adolescente aos riscos decorrentes da exposição a agentes físicos, químicos e biológicos.

Por fim, sugerimos, na falta de soluções mais amplas, uma interpretação que preserve, com mais segurança, a saúde dos menores trabalhadores, qual seja, a aplicação dos limites de tolerância da ACGIH aos casos que envolvam crianças e adolescentes, embasada na omissão da NR-15 quanto a limites de tolerância específicos para menores, e a aplicação da analogia a partir das proibições da Lista TIP.

Assim, se não atingiremos a proteção idealizada para os menores, urge, no mínimo, que consigamos protegê-los a partir da interpretação jurídica e dos limites atualizados pela ciência, enquanto persistimos na pressão para o aprimoramento das normas e efetiva atuação do poder público para erradicar o trabalho infantil prejudicial à saúde.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *O Trabalho do Menor e as Inovações Introduzidas pela Lei nº 10.097, de 19 de Dezembro de 2000*. Rev. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 67, n. 1, p. 89-113, jan./mar. 2001. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52479/004\\_barros.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52479/004_barros.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Acesso em: 3 nov. 2024.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Planalto, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 3 nov. 2024.

BRASIL. *Decreto-lei n. 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro*. Brasília, DF: Presidência da República, 1942. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del4657compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm). Acesso em: 3 nov. 2024.

BRASIL. *Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 3 nov. 2024.

BRASIL. *Decreto n. 6.481, de 12 de junho de 2008*. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo no 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm). Acesso em: 3 nov. 2024.

BRASIL. *Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990*. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm). Acesso em: 3 nov. 2024.

BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego. NR-9 – Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais de Agentes Físicos, Químicos e Biológicos*. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-09-atualizada-2021-com-anexos-vibra-ecolor.pdf>. Acesso em: 3 nov. 2024.

BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego. NR-15 – Atividades e Operações Insalubres*. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-15-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 3 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). *Reclamação Trabalhista n. 1001015-88.2021.5.02.0383*. Reclamante: Lucas Vinicius da Silva. Reclamada: Forbe Vigilância e Segurança Patrimonial EIRELI e outros. Osasco, SP, 22 de abril de 2024. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001015-88.2021.5.02.0383/1#70d53fd>. Acesso em: 3 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *AIRR 940-86.2006.5.13.0027*. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Brasília, DF, 23 de fevereiro de 2011. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/938745233>. Acesso em: 3 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 448 do TST*. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html). Acesso em: 3 nov. 2024.

RAMOS, André de Carvalho. *Controle de convencionalidade: origem, conceito e desdobramentos*. Escola do Ministério Público da União. [s.d.] Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/plataforma-aprender/acervo-educacional/conteudo/direitos-humanos-tratados-internacionais-e-o-controle-de-convencionalidade-na-pratica-do-sistema-de-justica-brasileiro/Aula5controledeconvencionalidadeorigemconceitoed.pdf>. Acesso em: 3 nov. 2024.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. *C182 – Worst Forms of Child Labour Convention*, 1999 (No. 182) Disponível em: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182). Acesso em: 3 nov. 2024.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*. Genebra: ILO PRODOC. 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO\\_1998\\_Declaration\\_EN.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf). Acesso em 4 nov. 2024.

TRISTÃO, Alessandro; TRISTÃO, Ana Clara; TRISTÃO, Scynthia Maria Sisti. Vedação Absoluta ao Trabalho em Ambiente Insalubre aos Menores de 18 Anos: impossibilidade de flexibilização pela utilização de equipamentos de proteção individual para neutralização dos agentes nocivos. *Rev. Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 2, p. 182-194, abr./jun. 2024. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/70/83>. Acesso em: 3 nov. 2024.

SILVA, Virgílio Afonso da. O proporcional e o razoável. *Rev. dos Tribunais*, São Paulo, v. 91, n. 798, p. 23-50, abr. 2002. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5109783/mod\\_resource/content/0/SILVA%2C%20Virg%C3%ADlio%20Afonso%20da.%20O%20proporcional%20e%20o%20razo%C3%A1vel.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5109783/mod_resource/content/0/SILVA%2C%20Virg%C3%ADlio%20Afonso%20da.%20O%20proporcional%20e%20o%20razo%C3%A1vel.pdf). Acesso em: 3 nov. 2024.

SOUZA, Andréia Pereira de. *Estudo crítico comparativo entre a NR-15 e os parâmetros propostos pela ACGIH*. 2009. 90 p. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) – Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <https://bdta.abcd.usp.br/directbitstream/ad98ac43-12e2-4c77-807e-ed0b336aa40b/ANDR%C3%89IA%20PEREIRA%20DE%20SOUZA.pdf>. Acesso em: 3 nov. 2024.

# TEORIA DO IMPACTO DESPROPORCIONAL E A PROTEÇÃO JUSTRABALHISTA DE GRUPOS VULNERÁVEIS

## DISPARATE IMPACT THEORY AND LABOUR LAW PROTECTION FOR VULNERABLE GROUPS

Rebecca Boaventura Hilkner Silva<sup>1</sup>

**Resumo:** este estudo objetivou analisar as diversas formas de discriminação e seu impacto nas relações de trabalho. Em especial, debruçou-se sobre o tema da discriminação indireta e como diversas normas aparentemente neutras podem gerar impacto desproporcional sobre determinados grupos socialmente vulneráveis, notadamente na área trabalhista. Para tanto, preocupou-se em conceituar as formas de discriminação e, posteriormente, foram analisados os julgamentos nacionais e internacionais que envolvem o tema. Outrossim, as informações foram confrontadas com posições doutrinárias e filosóficas. Concluiu-se que o enfrentamento da discriminação indireta se dá com ações afirmativas e adaptações necessárias para que determinados grupos tenham acesso a oportunidades.

**Palavras-chave:** discriminação indireta; impacto desproporcional; grupos vulneráveis.

**Abstract:** this study aimed to examine the different forms of discrimination and their effects on labour relations. In particular, it focused on indirect discrimination and on how seemingly neutral rules may produce a disparate impact on socially vulnerable groups, especially in the field of labour law. To this end, the study first conceptualized the different forms of discrimination and then analyzed national and international decisions addressing the issue. These findings were also compared with doctrinal and philosophical perspectives. It concludes that addressing indirect discrimination requires affirmative action and reasonable adaptations to ensure that vulnerable groups have access to opportunities.

**Keywords:** indirect discrimination; disparate impact; vulnerable groups.

---

<sup>1</sup>Servidora do TRT-15. Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Pós-graduada em Direito Fundamental do Trabalho pela Faculdade Sensu. Pós-graduada em Direito Constitucional pela UniFecaf. Cursando pós-graduação em Economia do Trabalho e Sindicalismo na Unicamp.

## INTRODUÇÃO

O direito do trabalho, por natureza, objetiva equilibrar as partes da relação laboral. O sistema capitalista, embasado na exploração de mão de obra para acumulação de capital, enseja desigualdade entre os personagens da relação de emprego. Os detentores dos meios de produção encontram-se em situação social mais avantajada em relação aos trabalhadores, que dependem de seu próprio trabalho para subsistência.

Em razão da mencionada disparidade de forças, normas jurídicas que parecem, à primeira vista, neutras, podem acentuar as desigualdades por meio de discriminação indireta. Tal fato resulta em maior impacto em grupos já socialmente mais vulneráveis e vítimas de discriminação social.

Para analisar o efeito dessa modalidade de normas, surgiu, nos Estados Unidos, entre as décadas de 1950 e 1970, a teoria do impacto desproporcional. A Suprema Corte Americana debruçou-se sobre a questão na análise de um caso concreto, como naturalmente ocorre no sistema de *common law*, e concluiu que a discriminação pode ocorrer de forma indireta, não intencional, mesmo através de determinações genéricas e que, a priori, não atingem diretamente algum grupo social específico.

O caso emblemático *Griggs v. Duke Power Co.* (Estados Unidos da América, 1971) estampou a teoria do impacto desproporcional, na medida em que determinada empresa empregadora exigia testes de inteligência e diploma de ensino médio para ocupação dos postos de trabalho. Tal norma, aparentemente não discriminatória, culminou por afastar pessoas pretas e pardas das ofertas de emprego, tendo em vista que o país vivia momento segregacionista, no qual a população negra não tinha acesso à educação com facilidade.

Destarte, verificou-se que, mesmo que não houvesse diretamente a intenção de coibir o acesso de negros a vagas de trabalho, a exigência acadêmica culminava em discriminação da população já socialmente vulnerável.

Diante da mencionada constatação, há de se verificar, em especial no mercado de trabalho, a natureza da discriminação aplicada em cada situação. Ainda que, a princípio, determinada medida aparente se tratar de qualificação ocupacional de boa-fé (forma de discriminação lícita), deve ser submetida ao crivo da proporcionalidade e da razoabilidade. Necessária, ainda, a análise dos impactos de tal medida no mundo fático, aplicando-se, também, ao direito do trabalho, o princípio do consequencialismo jurídico. No mais, imperioso analisar se medidas, aparentemente neutras, não geram prejuízo excessivo a determinados grupos.

Em um contexto de tamanha desigualdade, a análise aprofundada das diversas formas de discriminação e seu impacto no mundo fático, notadamente nas relações de trabalho, é tema essencial e que merece atenção.

## 1 DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO

O direito fundamental à igualdade está solidificado no ordenamento jurídico interno e externo. A Constituição Federal de 1988 prevê a igualdade como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil (artigo 3º, inciso IV) e como direito fundamental, no artigo 5º, caput. Como reafirmação da importância do mencionado princípio, há menção expressa à não discriminação em diversos outros dispositivos considerados cláusulas pétreas, tais como: igualdade entre homens e mulheres (artigo 5º, inciso I), punição de discriminação (artigo 5º, inciso XLI), não discriminação de trabalhador com deficiência (artigo 7º, inciso XXXI), proibição de discriminação contra crianças e adolescentes (artigo 227, caput), entre outros.

Em paralelo, o objetivo fundamental de erradicação da pobreza e marginalização (artigo 3º, inciso III, CF), embora não mencione expressamente a não discriminação, esbarra necessariamente na superação de diversas formas de desigualdade. Não há superação da pobreza extrema em um contexto no qual não são oferecidas condições semelhantes aos indivíduos.

Socialmente, considerando que alguns grupos podem ser considerados privilegiados, pelas oportunidades que lhes são oferecidas, tem-se que, necessariamente, outros coletivos ficam à margem de tal realidade. Outrossim, em um contexto de estratificação, há diversos mecanismos que impedem a ascensão social, mantendo o *status quo* e perpetuando as desigualdades já enraizadas.

Sobre o tema, explica Fabiano Melo:

Consideram-se vulneráveis os grupos de pessoas que se encontram suscetíveis ordinariamente às violações de direitos humanos. Uma singularidade, característica, aspecto cultural ou social ensejam que esses grupos sofram condutas atentatórias à dignidade inerente (Melo, 2016, p. 22).

Nesse sentido, a igualdade teve seu conceito aprimorado ao longo do tempo. Inicialmente, notadamente com a ideia de liberalismo defendida no século XVIII, o enfoque era dado sobre a chamada igualdade

formal, que prescreve tratamento idêntico a todos os indivíduos. Com as inovações jurídicas, compreendeu-se que os seres humanos eram, por natureza, diferentes, ostentando características próprias que, em diversas ocasiões, exigiriam tratamento distinto, a fim de se preservar a igualdade material. Tem-se que, considerando as desigualdades inerentes às pessoas, o tratamento superficialmente igualitário, como se pregava na noção de igualdade formal, poderia acentuar as diferenças fáticas de cada indivíduo e, por consequência, impedir acesso às mesmas oportunidades.

Dessa forma, quanto ao tema da igualdade, deve-se ter em mente que o tratamento puramente idêntico não importa, necessariamente, em oferta de condições equânimes aos envolvidos. O objetivo deve ser evitar privilégios, ou seja, vantagens de determinados grupos sobre outros.

Dessa forma, o princípio da igualdade recebe um novo enfoque, conhecido como “princípio da nivelção social”, que ultrapassa a mera noção de não discriminar e atinge o patamar da promoção efetiva da equidade. A igualdade é comando neutralizador de condutas desequilibratórias que impeçam a ascensão social.

No âmbito do mercado de trabalho, fala-se em colocação competitiva, que significa neutralizar diferenças que dificultariam em demasia o acesso a postos de trabalho e fornecer meios a grupos vulneráveis para que tenham, ao menos, oportunidade de competir, em igualdade de condições, com os demais indivíduos.

Assim, é possível analisar o princípio da igualdade sob o ponto de vista do aspecto negativo ou positivo. De um lado, proíbe-se a diferenciação de indivíduos, enquanto em outro viés, exige-se atuação para que sejam fornecidos os meios necessários para um tratamento materialmente igualitário, o que se materializa em ações positivas.

Destarte, o Direito, ao objetivar a diminuição das desigualdades sociais, não pode se limitar à elaboração de leis, mas deve aprofundar-se em garantir efetividade e concretização do direito fundamental. A elaboração de políticas públicas, em ato positivo de fomento, mostra-se necessária, pontos que podem ser explorados, inclusive, pelo Poder Judiciário através da ferramenta do processo estrutural.

Em especial com a nova noção de consequencialismo jurídico, positivada no ordenamento jurídico pelas alterações promovidas pela Lei nº 13.655/18 na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), que acrescentou o artigo 20, que dispõe: “Nas esferas administrativa, controladora e judicial, não se decidirá com base em valores jurídicos abstratos sem que sejam consideradas as consequências práticas da decisão”.

Dessa forma, na tomada de decisões nas esferas administrativa e judicial, deverá haver a previsão das consequências práticas da decisão, o que esbarra no direito à igualdade. Normas ou julgados que superficialmente parecem neutros podem ter impactos significativos perante grupos sociais e tais consequências devem ser consideradas e analisadas antes da tomada de decisão.

Para tanto, é necessário analisar o caso concreto, observando o tipo de discriminação empregada e se gerou efeitos positivos ou negativos, de inclusão ou exclusão de determinados grupos.

Oportuno, pois, o estudo dos tipos de discriminação e suas nuances.

## **2 TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO**

### **2.1 Discriminação lícita**

Com a evolução do conceito de igualdade, tem-se que nem todas as diferenciações perpetradas são tidas como ilícitas. Conforme analisado, embora inicialmente a ideia de igualdade formal previsse o tratamento idêntico a todos os indivíduos, percebeu-se que as peculiaridades das situações casuísticas devem ser consideradas.

Assim, em algumas situações a discriminação é considerada lícita. Tal permissão pode ser dividida em dois grandes grupos: qualificações ocupacionais de boa-fé e ações afirmativas.

#### **2.1.1 Qualificações ocupacionais de boa-fé**

As qualificações ocupacionais de boa-fé consistem em exigências aparentemente discriminatórias que se justificam pela situação fática na qual estão inseridas. Realiza-se juízo de proporcionalidade e conclui-se que as qualificações são razoáveis.

A Suprema Corte Americana, já em 1977, se debruçou sobre o tema ao analisar o caso *Dothard v. Rawlinson*, no qual uma prisão de segurança máxima, por questões de segurança, passou a contratar apenas agentes penitenciários do sexo masculino. O caso inflamou a discussão acerca de quais exigências são razoáveis e realmente se justificam diante do caso concreto.

No Brasil, a Lei nº 12.121/09, em acréscimo à Lei de Execução Penal, determinou que em estabelecimentos prisionais femininos deverão ser contratadas, exclusivamente, agentes do sexo

feminino. No caso, a diferenciação feita se justifica para evitar constrangimento às internas do sistema prisional.

Internacionalmente, a Convenção nº 111 da OIT expressa autorização para o empregador realizar distinções, desde que o emprego exija qualificações diferenciadas, o que vai ao encontro do entendimento sedimentado internamente. Nesse sentido, a Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), dispõe, no artigo 27, que é vedada qualquer discriminação ou fixação de limite máximo de idade para admissão em trabalho, salvo quando a natureza do cargo exigir.

Outrossim, situação semelhante à da exigência de exame toxicológico. Tal conduta, que inicialmente pode indicar prática discriminatória contra os adictos ou usuários de entorpecentes, é razoável a depender do posto de trabalho ocupado pelo trabalhador. Por tal motivo, o artigo 168, §6º, da CLT determina a realização do exame por motoristas profissionais.

Outro exemplo significativo é a exigência de certidão de antecedentes criminais pelo empregador. *A priori*, tal imposição se mostra abusiva, porquanto discriminatória. Todavia, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) firmou a tese exposta no Tema 1 de Incidente de Recurso de Revista Repetitivo que considera legítima a exigência da certidão quando amparada em expressa previsão legal ou quando a natureza do ofício ou grau de fidúcia envolvido exigirem. A Corte exemplifica as profissões: empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas.

O etarismo também, em regra, não se justifica. Contudo, o Estatuto da Pessoa Idosa prevê expressamente a possibilidade de qualificação ocupacional de boa-fé, quando dispõe que: “Art. 27. Na admissão da pessoa idosa em qualquer trabalho ou emprego, são vedadas a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir” (Brasil, 2003). Admite-se, pois, que, a depender do posto de trabalho e da atividade, conforme as condições fáticas a serem analisadas, é possível a exigência de idade máxima para exercício de emprego.

Em outros casos, por sua vez, observa-se que as exigências de casos concretos não se justificam e apenas perpetuam preconceitos já enraizados na sociedade. Exemplo recente se observa no julgamento da ADI 5.543/DF que analisou a norma que proibia a doação de sangue por indivíduos que se identificam como pertencentes ao grupo LGBTQIA+. Observou-se que não havia qualquer comprovação científica de maior

risco na doação de sangue por tais indivíduos, mas apenas a reprodução de estigmas. Salientou o ministro Edson Fachin que a limitação de doação de sangue se dava apenas pelo fato de tal grupo pertencer a uma minoria, o que representava um desrespeito sem fundamento.

Assim, observa-se a necessidade de análise acerca da existência de mecanismos menos gravosos que atendam à realidade fática e às necessidades do caso concreto sem discriminação desnecessária. No caso, a proibição não se justificava por qualquer situação fática específica. Ao contrário, é respaldada apenas por crenças preconceituosas enraizadas na sociedade e que não devem prevalecer.

Tal preocupação esbarra no conceito de proporcionalidade lapidado por Robert Alexy, que passa pelos critérios de adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito. A fim de realizar análise aprofundada da proporcionalidade de determinada medida, aparentemente discriminatória, verifica-se se é adequada ao fim a que se pretende. Em caso de resposta positiva, questiona-se se é necessária a medida e se não haveria outro meio menos gravoso. Após passar pelo crivo dos critérios mencionados, pode-se considerar determinada medida/exigência como proporcional.

Em que pese o julgamento da ADI 5.543/DF não se relacione diretamente com relações de trabalho, ilustra com clareza situação em que as qualificações exigidas em determinado caso concreto não encontram respaldo nas necessidades fáticas e, portanto, não podem ser consideradas como discriminação lícita.

As discussões em apreço foram, inclusive, levadas à Comissão Interamericana de Direitos Humanos, em especial no caso Simone Diniz no que toca à discriminação no ambiente de trabalho. No caso, a trabalhadora Simone André Diniz buscava emprego e se deparou com um anúncio no jornal de vaga de empregada doméstica para mulher “preferencialmente branca”. Ao entrar em contato com a ofertante, não foi aceita no emprego por ser negra. Após denúncias não atendidas pelo Estado brasileiro, Simone Diniz levou o caso ao Centro pela Justiça e o Direito Internacional (CEJIL), que o endereçou à Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Em 2006, a Comissão reconheceu a responsabilidade internacional do Estado Brasileiro e determinou a reparação dos danos causados à vítima, por entender que a exigência indicada no anúncio não se justificava por nenhuma situação fática e era baseada em discriminação ilícita. O caso retratou, ainda, o racismo estrutural, diante da inércia estatal.

Por outro lado, em alguns casos, ainda que diga respeito a questões raciais, parece razoável a exigência, sem que represente discriminação ilícita. Exemplo disso seria na hipótese da contratação de

atores para um filme, em que se mostra proporcional a exigência de que o ator tenha características físicas e raciais similares às do personagem a ser interpretado.

No mesmo sentido, o artigo 373-A da CLT, que apenas autoriza a limitação de acesso da mulher a posto de trabalho se ficar demonstrada especificidade fática.

Outrossim, em relação à exigência de altura mínima, observada como requisito para ingresso em diversos postos de trabalho, inclusive cargos públicos como os das carreiras policiais, o STF já entendeu que, a depender das atividades do cargo, é possível a exigência, desde que prevista em lei que regulamente a carreira. Assim, tem-se que a mera previsão em edital não é suficiente.

Além disso, já foi definida também tese no ARE 678.112 RG, de relatoria do ministro Luiz Fux (Tema 646) no sentido de que o estabelecimento de limite de idade para inscrição em concurso público apenas é legítimo quando justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido.

Assim, eventual exigência nesse sentido deveria ser fundamentada em alguma peculiaridade fática capaz de justificar a discriminação.

Em paralelo às qualificações ocupacionais de boa-fé, há o grupo das ações afirmativas, que devem ser analisadas em tópico específico.

### **2.1.2 Ações afirmativas**

As ações afirmativas consistem, em resumo, em políticas sociais de combate à discriminação, nas quais se abandona a postura “negativa” de proibir a desigualdade e adota-se conduta “positiva” de inserção social.

Para tanto, foi criado pelo Ministério da Igualdade Racial, em 2023, o Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA), que se dedica a propor novas políticas públicas ou realizar ajustes nas já existentes para promover a igualdade mediante ações afirmativas.

As ações afirmativas podem compreender medidas públicas ou privadas, que visam à garantia de direitos historicamente negados a determinados grupos. Nesse sentido, discrimina-se para incluir, levando em consideração idiosincrasias dos indivíduos.

Para Bárbara Bergmann:

Ação afirmativa é planejar e atuar no sentido de promover a representação de certos tipos de pessoas aquelas pertencentes a grupos que têm sido subordinados ou excluídos em determinados empregos ou escolas. É uma companhia de seguros tomando decisões para romper com sua tradição de promover para

posições executivas unicamente homens brancos. É a comissão de admissão da Universidade da Califórnia em Berkeley buscando elevar o número de negros nas classes iniciais (Bergmann, 1996, p. 07).

A Lei nº 12.711/2012, conhecida como “Lei de Cotas”, prevê a reserva de vagas em cursos de graduação a estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas, renda igual ou inferior a 1 (um) salário mínimo *per capita*, bem como aos autodeclarados pretos, pardos, indígenas e quilombolas e por pessoas com deficiência (artigo 1º).

Embora alvo de diversos questionamentos, inegável que a norma auxilia na inclusão social de alunos oriundos do ensino público, bem como de grupos que são historicamente alvos de discriminação social (pretos, pardos, indígenas e quilombolas). Outrossim, representa reparação histórica com populações que, em razão da formação escravocrata brasileira, ostentam dificuldade de colocação competitiva na sociedade, nas instituições de ensino e no mercado de trabalho.

Sabe-se que, abolida a escravidão, em razão do advento da Lei Áurea, em 1888, não houve um movimento de ressocialização dos negros, ex-escravos, de modo que, em que pese tenha se tornado proibida a utilização destes como mão de obra escrava, jamais se oportunizou a colocação igualitária dos trabalhadores na ordem social. Diante disso, a realidade escravocrata continuou perpetuando seus efeitos, mesmo após a proibição da escravidão, especialmente com a disseminação do racismo como forma de manutenção do *status quo* escravagista.

Dessa forma, em razão do preconceito já enraizado, as ações afirmativas mostram-se necessárias, eis que apenas a proibição da discriminação (igualdade formal) não seria suficiente para garantir a participação dos grupos mais vulneráveis. A estrutura da sociedade atual, por si só, isola e subjuga determinados indivíduos que, sem o devido suporte, não conseguirão atingir postos ostensivamente reservados a grupos privilegiados.

Fortalecendo o movimento das ações afirmativas, portanto, sobreveio também a Lei nº 12.990/2014, que determina a reserva de, ao menos, 20% das vagas de concursos públicos a candidatos negros por 10 anos. A disposição foi alvo de diversas críticas e foi submetida à análise de constitucionalidade pelo STF (ADC 41) e foi decidido que a reserva de vagas é constitucional, em especial considerando o contexto de racismo estrutural da sociedade brasileira. Em 2024, nos autos da ADI 7654, a validade das cotas raciais foi prorrogada.

Ressalta-se que a implementação de ações afirmativas não intenciona criar privilégios aos beneficiários, mas apenas diminuir a discrepância de “ponto de partida” quando falamos em um sistema de meritocracia.

Além da proteção conferida aos negros, quilombolas e indígenas, outros grupos também são beneficiados com ações afirmativas. Um exemplo pungente é a população feminina.

De acordo com dados do IBGE (2022), 53,3% das mulheres participam da força de trabalho, enquanto a taxa masculina é de 73,2%. O acesso a cargos gerenciais, contudo, era de 60,7% para homens e 39,3% para mulheres, sendo que o rendimento médio das mulheres em gerência era 21,2% abaixo dos homens. Ademais, a pesquisa concluiu que os cuidados e afazeres domésticos tomaram o dobro do tempo de mulheres quando comparadas aos homens.

Extraí-se, pois, que as mulheres ostentam maior dificuldade de ascensão na carreira, bem como que, ainda que ocupem cargos de chefia, recebem salários sensivelmente inferiores aos dos trabalhadores homens. Além disso, a crença social de que os afazeres domésticos são de responsabilidade das mulheres faz com que a jornada de trabalho das trabalhadoras seja significativamente maior, o que também prejudica a ascensão profissional.

Outrossim, o fato de mulheres serem, em regra, biologicamente capazes de gerar filhos também é motivo de preconceito por parte de diversos empregadores. Dessa forma, como já mencionado, questionamentos familiares em entrevistas de emprego e preferência pela contratação de trabalhadores homens são práticas comuns de discriminação no ambiente de trabalho.

Assim, as ações afirmativas também auxiliam na colocação de mulheres no mercado de trabalho, para que tenham acesso às oportunidades de crescimento profissional.

Exemplo disso é a EC 117/2022, que prevê a aplicação mínima de 5%, pelos partidos políticos, de recursos do fundo partidário, na criação e manutenção de programas de promoção e difusão de participação política das mulheres. Tal medida visa facilitar o acesso feminino ao cenário político, ambiente historicamente ocupado por homens.

Ademais, a Lei nº 14.457/2022 instituiu o Programa Emprega Mais Mulheres, prevendo diversas medidas de inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho, entre as quais se destacam: flexibilização de horários de trabalho, combate ao assédio sexual, estímulos à qualificação profissional e ao microcrédito. Além disso, a norma incentiva a concessão de teletrabalho às mulheres com filhos menores de 6 anos ou com deficiência, a fim de viabilizar a manutenção no mercado de trabalho sem prejuízo à parentalidade.

Ainda em relação às mulheres, há que se analisar a questão da violência doméstica, problema que assola o país e atinge, em especial, o público feminino. Segundo dados do Anuário Brasileiro de Segurança

Pública, divulgado em 2023 pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 258.941 mulheres sofreram algum tipo de violência doméstica no país. Os registros de ameaças, por sua vez, somaram 778.921. Destarte, é impossível analisar a questão da inserção da mulher no mercado de trabalho ignorando os dados de violência doméstica, questão latente e extremamente significativa para o mencionado público.

Acerca do tema, é essencial mencionar o artigo 9º, §2º, inciso II, da Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), que garante à mulher vítima de violência doméstica a manutenção do vínculo de emprego quando necessário o afastamento do local de trabalho por até seis meses. Desse modo, em que pese a previsão pareça a criação de um privilégio em favor das mulheres, considerando a situação da sociedade brasileira e os dados acima elencados, nota-se que se trata apenas de instrumento que visa minorar a desigualdade imposta ao grupo alvo de preconceito e machismo estrutural.

No mais, a discriminação etária também é extremamente comum, em especial no mercado de trabalho. A Lei nº 10.741/2003, Estatuto do Idoso, determina, em seu artigo 21, que o Poder Público criará oportunidades de acesso da pessoa idosa à educação. Outrossim, dispõe que é vedada discriminação em razão da idade em qualquer emprego ou trabalho (artigo 27) e que o primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada. No mais, enfatiza que o Poder Público criará programas de estímulo às empresas privadas para admissão de pessoas idosas. Caminhando nesta linha, diversas empresas já realizam políticas de recrutamento inclusivo, com a contratação de pessoas idosas para ocupar postos de trabalho.

Sem prejuízo, diversos outros grupos, como a comunidade LGBTQIA+, sofrem discriminação no ambiente de trabalho, microcosmos da sociedade em geral. Assim, a implementação de ações afirmativas é essencial para diminuir as desigualdades e promover a inclusão, com possibilidade de colocação competitiva.

Com relação aos direitos da pessoa com deficiência, a Lei nº 13.146/2015, além de proibir a discriminação ilícita, prevê prioridades aos beneficiários (artigo 9º), bem como políticas de inclusão no ambiente de trabalho (artigo 37), fim de viabilizar sua inserção social. Outrossim, há a previsão da reserva legal de empregos para pessoas com deficiência, conforme artigo 83 da Lei nº 8.213/1991, que dispõe que as empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a reservar de 2% a 5% dos postos de trabalho, a depender do porte da empresa, para trabalhadores com deficiência ou reabilitados pela previdência.

Importante esclarecer, contudo, que o Estatuto da Pessoa com Deficiência traz a importante característica das ações afirmativas: a

voluntariedade. Conforme previsto no artigo 4º, §2º, a pessoa com deficiência (o que se aplica a beneficiários de ações afirmativas em geral) não pode ser obrigada à fruição de benefícios decorrentes da ação afirmativa.

Ainda em relação às pessoas com deficiência, essencial mencionar o Tratado de Marraqueche, incorporado ao direito doméstico com *status* de emenda constitucional. O documento tem como objetivo facilitar o acesso de pessoas com deficiência visual (ou outras dificuldades de leitura do texto impresso) a obras publicadas. Em que pese se trate de medida que prevê tratamento distinto ao mencionado coletivo, visa viabilizar a maior participação social e cultural da pessoa com deficiência visual e impedir a exclusão.

Analisando outro grupo tipicamente vulnerável, no âmbito da Corte Interamericana de Direitos Humanos, por sua vez, a Opinião Consultiva 18/03 trouxe à baila, mediante provocação do México, em 2003, o tema da necessidade de garantia de direitos trabalhistas a migrantes, em razão do princípio da igualdade. Em resposta, a Corte especificou a necessidade de criação de política migratória, adaptada à realidade da população migrante, que em atendimento ao princípio da igualdade, em sentido amplo, possibilite o acesso a direitos trabalhistas, inclusive processuais.

Extraí-se que as adaptações a serem realizadas nas regras gerais, portanto, para atender a uma população específica, devem considerar as dificuldades de cada grupo vulnerável, mediante análise fática.

Observa-se por todos os casos expostos que, embora se trate de uma forma de discriminação, por diferenciar o tratamento oferecido a determinado grupo, as ações afirmativas são lícitas e desejáveis, por significarem busca de uma igualdade material ou substancial.

## **2.2. Discriminação ilícita**

Como já mencionado, a discriminação, sem que haja justificativa plausível ou que seja embasada em ações afirmativas, é proibida e deve ser combatida. No entanto, em situações cotidianas não é incomum se observar a reprodução de práticas preconceituosas, que acabam por excluir socialmente determinados grupos.

Cumprido, portanto, analisar as formas de discriminação ilícita.

### **2.2.1. Discriminação direta**

A discriminação direta é aquela que objetiva excluir determinado grupo vulnerável. Por meio de atos de perpetuação de preconceitos e estigmas, provoca dificuldade de inserção social.

Historicamente, o ordenamento jurídico, que compreende normas domésticas e internacionais, se aprofundou no tema e evoluiu na questão do combate à discriminação em todas as esferas da sociedade. Ainda que as práticas segregacionistas não tenham sido completamente abolidas, nota-se importante mudança de paradigma com a criação de normas proibitivas e tomada de consciência acerca de temas como o racismo estrutural.

A construção da história mundial embasou-se, em diversos países, no racismo e na exclusão social. Exemplo disso é o regime do Apartheid, implementado pelo Partido Nacional em 1948 na África do Sul. O mencionado regime, que esteve em voga até 1994, estabeleceu a existência de diferentes grupos no país, diferenciados por suas características raciais, e determinou que a população negra vivesse em local segregado, impedindo acesso a diversos espaços. Tal conduta fomentou privilégios da elite e impediu o acesso dos negros, inclusive, à política, tendo em vista que também não tinham direito a voto.

O fortalecimento do regime segregacionista tem fundamentos históricos, decorrentes da colonização do país por europeus, que se utilizaram da mão de obra negra e já iniciaram o processo de exclusão social. Antes da efetiva implementação do Apartheid, práticas racistas já eram adotadas, como a Lei do Passe, que obrigava a população negra a se deslocar portando papéis que autorizassem a locomoção para determinados locais, no século XIX.

Importante analisar, pois, que o preconceito se funda em origens históricas e permanece enraizado na sociedade, com crenças e práticas que se perpetuam até os dias atuais.

Nos Estados Unidos, por sua vez, os grandes proprietários de terras, em especial no sul do país, tinham como base do sistema produtivo a escravidão de negros vindos da África. Mesmo após a abolição da escravidão, após a Guerra de Secessão (1865), diversos estados americanos criaram leis segregacionistas, dissipando a ideia dos “separados, mas iguais” (*separate but equal*). Através dessas normas, embora fossem oferecidos também serviços à população negra, estes apenas eram fornecidos de forma separada.

Tal política foi adotada, a título de exemplo, em escolas. O julgamento emblemático do caso *Brown v. Board of Education* (1954) se debruçou sobre a teoria dos “separados, mas iguais” e levou a Suprema Corte dos Estados Unidos a reconhecer que se trata de prática discriminatória, proibindo a segregação racial em escolas públicas.

A origem escravocrata não é exclusividade da África do Sul e dos Estados Unidos. Ao contrário, diversos países do mundo construíram seus Estados utilizando-se de mão de obra escrava, especialmente

de negros e indígenas (como é o caso do Brasil no início da colonização).

Em uma análise nacional, o trabalho alienado surgiu como forma de exploração da mão de obra indígena, especialmente para a extração e comercialização do pau-brasil, sendo a utilização escrava da mão de obra dos índios proibida no final do século XVII, em razão da forte oposição por parte dos jesuítas portugueses.

O trabalho escravo de outros povos também foi predominante no Brasil, sendo que o primeiro navio com negros vindos da África chegou ao país em 1550, trazendo indivíduos cuja ocupação seria especialmente o trabalho agrícola e a mineração.

A construção da sociedade através da escravização e inferiorização de povos deixou diversas marcas com a exclusão de grupos vulneráveis até os dias de hoje.

Em relação ao combate à discriminação no país, importante marco é a Lei Afonso Arinos (Lei nº 1.390/51), que incluiu entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceito de raça ou cor. Posteriormente, foi dada nova redação à norma pela Lei nº 7.437/85, estendendo o conceito de preconceito às diferenciações realizadas em virtude de sexo ou estado civil. Em progresso, no ano de 1989 foi promulgada a Lei Caó, que define as condutas discriminatórias como crimes, prevendo penas, inclusive de reclusão.

Importante observar que, considerando a marcha inexorável dos direitos humanos, os conceitos de racismo e discriminação foram sendo atualizados com o passar do tempo, conforme novas formas de preconceito são percebidas e reconhecidas pela sociedade.

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal julgou, em 2003, o caso Ellwanger (HC 82424), no qual reconheceu que a discriminação em razão da religião é racismo. Na hipótese em tela, o editor de livros antissemitas Siegfried Ellwanger Castan havia sido condenado por racismo pelo Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Em recurso ao STF, questionou a condenação, sustentando que judeus não são considerados uma raça e que ninguém em específico foi prejudicado. A Corte, contudo, entendeu que o discurso antissemita configura racismo e que o conceito de “raça” deve ser interpretado de forma ampla.

Tal decisão se mostrou importante avanço na luta contra discriminação, eis que abrangeu novos grupos sabidamente vulneráveis. Na mesma linha, decisão mais recente do Supremo Tribunal Federal (ADO 26 e MI 4733, julgados em 2019), a homofobia também foi equiparada ao racismo, criminalizando a discriminação de membros da comunidade LGBTQIA+, nos termos da lei de discriminação racial.

O oferecimento de igualdade de condições na fruição de direitos também é parte importante no combate à discriminação ilícita. Nestes

termos, no julgamento conjunto da ADI 4277 e da ADPF 132, o STF reconheceu a união homoafetiva como entidade familiar, sujeita às mesmas regras e consequências da união estável heteroafetiva. A legislação em vigor à época do julgamento não equiparava expressamente a união estável homoafetiva à heteroafetiva, o que, se fosse analisado no sentido literal, importaria em discriminação ilícita, ou seja, diferenciação injustificada prejudicial a um grupo alvo de preconceitos sociais.

Além disso, a proibição de discriminação em razão de condições pessoais também é prevista em diplomas próprios, nacionais e internacionais, abrangendo diversos grupos.

O Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) trata de discriminação étnico-racial e abrange, inclusive, preconceito com religiões de matriz africana (artigos 23 e 24). Com relação ao trabalho, ressalta os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção nº 111 da OIT, que trata da discriminação no emprego e na profissão, e ao ratificar a Convenção Internacional sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965).

O tratamento desigual também é expressamente vedado em outros diplomas.

No âmbito do direito das mulheres, as previsões da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher tratam da proibição de discriminação da população feminina e da garantia de exercício livre e igualitário de seus direitos. No direito doméstico, a Constituição Federal prevê a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações (Artigo 5º, inciso I). A CLT também adota conduta proibitiva em relação a diversas formas de discriminação em relação a mulheres no artigo 373-A, visando coibir a prática de diversas atitudes que inviabilizem ou dificultem o acesso e a manutenção das mulheres nos postos de trabalho.

Exigências revestidas de machismo também são comumente vistas no ambiente de trabalho, desde a contratação. As perguntas e requisitos acerca da existência de filhos, por exemplo, estão listadas como práticas discriminatórias pela Lei nº 9.029/95, que veda expressamente a prática discriminativa por situação familiar. Outrossim, a referida lei, no seu artigo 2º, prevê como crime práticas que envolvam a exigência de testes de gravidez ou controle de natalidade.

Assim, a adoção de qualquer das condutas previstas no dispositivo acima transcrito representa discriminação ilícita contra mulheres. A Lei nº 13.146/15 prevê que as pessoas com deficiência também não sofrerão qualquer forma de discriminação, dispondo, inclusive, que a plena capacidade civil fica preservada (artigo 6º).

No mesmo sentido, o Estatuto da Pessoa Idosa (Lei nº 10.741/03), caracteriza como crime a prática de etarismo, inclusive no ambiente de trabalho (artigo 100, inciso II).

Em paralelo, as questões relativas ao preconceito sofrido no ambiente de trabalho também foram abordadas pela jurisprudência, eis que é impossível o esgotamento, na esfera legislativa, da proteção de todos os grupos socialmente marginalizados. A análise depende de casos concretos, nos quais se observa novas formas de discriminação.

O Tribunal Superior do Trabalho se debruçou sobre o tema ao formular a Súmula 443: “Presume-se discriminatória a despedida do empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito”. Destarte, fica proibido o tratamento diferenciado a trabalhadores portadores de doenças graves, sob pena de ser considerada discriminatória a dispensa. Importante ressaltar, contudo, que se trata de presunção relativa, que pode ser elidida mediante comprovação, por parte do empregador, de algum critério objetivo, sem relação com a doença do empregado, que justifique a demissão.

No mais, em análise do caso concreto, caso reste demonstrado que a dispensa de determinado trabalhador se deu de forma discriminatória, por qualquer motivo, fica facultado ao empregado escolher entre: a) reintegração com ressarcimento integral da remuneração do período em que permaneceu afastado; ou b) percepção em dobro do período de afastamento, nos termos do artigo 4º da Lei nº 9.029/95. Sem prejuízo, fica assegurada a reparação por danos morais causados. Há, ainda, na mencionada lei, a tipificação criminal de diversas condutas discriminatórias no âmbito da relação de emprego.

O STF analisou, no caso *Air France* (RE 161.243/DF, de relatoria do ministro Carlos Velloso, julgado em 1996) a ocorrência de discriminação remuneratória. A empresa, por ser de origem francesa, oferecia melhores salários aos empregados de nacionalidade francesa. A Corte entendeu que tal distinção era ilícita, por ofender o princípio da igualdade.

Assim, ainda que a empresa tenha como objetivo privilegiar os empregados oriundos do país no qual fica sua sede, tal conduta simboliza discriminação injustificada, baseada em proveniência do empregado.

A fim de evitar a discriminação remuneratória, por qualquer motivo, o artigo 461 da CLT prevê equiparação salarial a empregados que exerçam a mesma função. Evita-se, assim, que o poder diretivo do empregador seja utilizado como fundamento para perpetuação de desigualdades.

Em âmbito internacional, a OIT também tratou do tema da discriminação no ambiente de trabalho, em especial na Declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais nas relações de trabalho, que elencou “a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação”

no rol de princípios fundamentais. Como consequência, as Convenções 100 e 111, que versam sobre o tema, são “*core obligations*”, e, portanto, todos os Estados-membros da OIT estão vinculados a essa declaração, ainda que não tenham ratificado as convenções da OIT sobre o tema. O Brasil é signatário das duas convenções.

Observa-se nos documentos mencionados que a intenção de discriminar não é requisito essencial para que seja reconhecida a prática de ato ilícito. Em que pese a discriminação direta, o seja, intencional, seja mais fácil de ser percebida, não se pode olvidar a existência de condutas que, mesmo que aparentemente neutras, segregam grupos já socialmente vulneráveis.

### **2.2.2. Discriminação indireta**

A discriminação indireta é aquela que pode acarretar impacto desproporcional sobre determinados grupos, sem que haja, contudo, a intenção de discriminar. Embora não realizada de forma intencional, tal forma de discriminação é igualmente ilícita, tendo em vista que isola ou causa prejuízos a determinados grupos, sem que haja uma justificativa razoável para tal distinção.

A Convenção 111 da OIT traz o seguinte conceito:

Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Note-se que a discriminação no emprego não é caracterizada pela intenção, mas pelo “efeito” que causa na realidade fática. Assim, ficam abarcadas no conceito a discriminação direta e indireta, que devem ser igualmente combatidas.

Acerca do tema, Joaquim Barbosa defende que:

Toda e qualquer prática empresarial, ou política governamental ou semi governamental de cunho legislativo ou administrativo, ainda que não provida de intenção discriminatória em sua concepção, deve ser condenada por violação ao princípio da igualdade substancial se, em consequência dessa conduta resultarem efeitos nocivos de incidência especialmente desproporcional sobre certas categorias de pessoas.

A intenção, portanto, não é elemento essencial no conceito de discriminação. A conduta discriminatória pode ser inconsciente por parte do agente que a perpetua. Tal fato se dá em razão dos preconceitos já enraizados no inconsciente coletivo. Acerca do tema, o documentário estadunidense chamado “13ª emenda”, de 2016, dirigido por Ava DuVernay e escrito por DuVernay e Spencer Averick, realiza importante análise sobre o tema. Estudiosos do racismo estrutural explanam que após a abolição da escravidão, houve socialmente uma criminalização da imagem da pessoa negra. Em filmes, os negros eram colocados como criminosos, que atacavam a população branca. Assim, ainda que de forma relativamente disfarçada, diante das novas normas abolicionistas, o racismo era embutido e reforçado no imaginário da população, que o reproduzia sem racionalizar o tema.

A temática foi inicialmente abordada nos Estados Unidos, dando origem à teoria do impacto desproporcional (“*disparate impact doctrine*”). Concluiu-se, pois, que determinados atos, governamentais ou não, podem causar, mesmo que não seja a intenção, impactos desproporcionais a determinados grupos.

Conforme já explanado, no caso *Griggs v. Duke Power Co.*, a Suprema Corte americana se debruçou sobre a situação na qual a empresa condicionava a promoção de seus funcionários a “testes de inteligência”. Concluiu-se que tal conduta acabava por excluir os funcionários negros, tendo em vista que, em razão da segregação social, não tinham acesso a ensino formal na mesma medida que os empregados brancos. Portanto, a exigência do teste impedia a ascensão profissional de funcionários negros na estrutura da empresa. O impacto da seleção era desproporcional em relação aos negros, em razão da desigualdade social já enraizada, que era aparentemente ignorada pela empresa.

No Brasil, a questão foi analisada no Supremo Tribunal Federal, como no caso da ADI 5355, que se debruçou sobre a análise da constitucionalidade do artigo 69 da Lei nº 11.440/2006. O dispositivo excepcionou do exercício provisório o servidor público licenciado para acompanhar o cônjuge em unidade administrativa do Ministério das Relações Exteriores no exterior.

Ainda que aparentemente a norma pareça neutra, por ser aplicável a todos os membros da carreira, implica impacto severamente desproporcional, em especial quanto às mulheres, que ainda, por decorrência histórica do patriarcado, ficam constantemente responsáveis pelos cuidados familiares e dos filhos.

O acesso à ascensão profissional, cada vez mais galgado pelas mulheres e diversos outros grupos anteriormente impedidos de ingressar em postos de trabalho, é essencial, diante da inegável importância social

do trabalho. Assim, a perpetuação de discriminação, ainda que indireta, no ambiente de trabalho prejudica sensivelmente a vida social dos grupos já historicamente excluídos e marginalizados.

### 3 TEORIA DO IMPACTO DESPROPORCIONAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Ciente da existência de casos de discriminação indireta, o MPT criou projetos, no âmbito da Coordigualdade, para promoção de oportunidades a diversos grupos. Os projetos, em diversas ocasiões, fomentam a adoção de ações afirmativas, para balancear a desigualdade indireta já observada. Como exemplo disso, são encontradas diversas manifestações de membros da instituição defendendo a utilização da estatística como meio de prova para analisar a possibilidade de acesso dos grupos mais vulneráveis aos postos de trabalho.

No mais, há diversos casos analisados pela jurisprudência brasileira que tratam do *“The Cost of Caring”* (O Custo do Cuidado). O termo é utilizado para tratar das dificuldades enfrentadas por trabalhadores que têm responsabilidade de cuidar de familiares com deficiência (ou crianças que dependam integralmente de cuidados). A Comissão de Direitos Humanos de Ontário concluiu que a imposição, a tais trabalhadores, das mesmas condições dos demais pode importar em exclusão dos obreiros do mercado de trabalho.

Observa-se, portanto, que a adoção de condutas aparentemente neutras, tal como rigidez do horário de trabalho aplicada a todos os trabalhadores, pode importar em exclusão do grupo de empregados que cuidam de familiares com deficiência. Nesse sentido, cumpre analisar importante julgado do Tribunal Superior do Trabalho, que reconheceu o direito à redução de jornada sem prejuízo do salário a uma mãe de filhas gêmeas com transtorno do espectro autista, aplicando a igualdade material (RR-20253-08.2018.5.04.0821, 7ª Turma, relator ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 07/12/2023).

Como importante passo para enfrentar a questão do *“The Cost of Caring”*, em 2023, o Brasil deu início ao processo de ratificação da Convenção 156 da OIT, que trata do combate à discriminação no ambiente de trabalho referente a responsabilidades familiares.

Há de se reconhecer que, embora a discriminação direta de empregados que cuidam de familiares seja fácil de ser percebida e possa ser combatida com legislação proibitiva (como proibição de exigir que a inexistência de filhos seja requisito para obtenção do emprego), a discriminação indireta existe e é mais complexa.

O limite entre o poder diretivo do empregador e a exigência de qualificações ou atributos que, *a priori*, parece razoável, mas leva à segregação de grupos, é extremamente tênue. A adoção de postura proibitiva não é suficiente para o combate da discriminação indireta.

Evidente que o que se deseja é a erradicação da desigualdade social e da marginalização de grupos. Atingindo tal feito, seria possível iniciar a construção da ideia de “meritocracia”, uma vez que todos os indivíduos partiriam do mesmo ponto com igualdade de condições e oportunidades. Contudo, considerando o atual momento da sociedade, a proposta parece utópica, de modo que a medida paliativa a ser adotada, ao menos por ora, é a criação de ações afirmativas para combater, inclusive, a discriminação indireta.

No caso Griggs, por exemplo, a exigência de diploma se mostrou indiretamente discriminatória em relação a grupos que, pela marginalização social a eles imposta, não tinham acesso ao ensino formal na mesma medida que os brancos. É certo que, em caso de erradicação da desigualdade social, brancos e negros teriam as mesmas oportunidades de educação. Portanto, a exigência do teste de inteligência não seria conduta discriminatória, mas apenas seleção dos melhores funcionários. No entanto, a análise de determinada medida não pode desconsiderar o contexto social no qual ela está inserida. Destarte, naquele momento, a exigência foi considerada ilícita e proibida.

Assim, a proibição da conduta indiretamente discriminatória é medida correta a ser adotada e se apresenta como solução imediata do problema. No entanto, há que se pensar na resolução mediata da questão, por meio da inclusão social. As ações afirmativas se mostram como importante parte da caminhada.

Embora as ações afirmativas sejam temporárias, são parte do combate à discriminação, inclusive indireta. Diante da Lei de Cotas, o acesso ao ensino formal por negros fica assegurado, ao menos em parte, o que tornaria a exigência de diploma prática menos discriminatória quando comparada com a situação anterior à lei. Isto porque atualmente uma proporção maior da população negra tem acesso à educação e poderia competir com trabalhadores brancos sem tanta discrepância no ponto de partida.

Há de se reforçar, contudo, que todas as exigências devem ser fundamentadas de forma plausível, sob pena de serem consideradas abusivas. No caso de serem necessárias, deve-se ter em mente um olhar social global, verificando se algum grupo social é segregado ou tem seu acesso ao posto de trabalho impedido em razão de requisitos para exercício da função.

O olhar amplo para as questões sociais como base para formulação de normas foi contemplado pelo princípio do consequencialismo jurídico. Incluído recentemente na Lei de Introdução às Normas do Direito

Brasileiro (artigo 22 da Lei nº 4.657/1942), o princípio prevê que para a formulação e interpretação de atos, o agente público deverá considerar as repercussões de suas decisões, analisar se são aceitáveis ou proporcionais, bem como formular propostas menos gravosas à sociedade como um todo.

Tal determinação é baliza importante também para a análise, interpretação e formulação de normas na esfera trabalhista, tanto de origem estatal como empresarial. Note-se que leis que compõem a esfera trabalhista podem importar, a depender da previsão, em marginalização de grupos sociais e dificuldade de acesso. Todavia, não se pode olvidar que regulamentos empresariais ou mesmo determinações diretas do empregador também podem acarretar dificuldade de acesso ou permanência no emprego de trabalhadores já socialmente vulneráveis.

A fixação rígida de jornada de trabalho sem considerar a situação pessoal dos empregados, embora seja autorizada pela legislação, pode implicar impossibilidade de permanência no emprego de obreiros. Conforme já estudado, familiares de pessoas com deficiência ou que, por qualquer motivo, precisem de atenção especial, se submetidos a jornadas de trabalho tradicionais podem se ver impedidos de permanecer no mercado de trabalho.

Não se olvida que a legislação não pode se adaptar à realidade fática de cada trabalhador, sob pena de tornar inviável a manutenção da atividade empresarial. Contudo, adaptações, ainda que em normas neutras e, de modo geral, lícitas, podem viabilizar a inclusão de trabalhadores marginalizados no mercado de trabalho. Assim, o combate à discriminação indireta passa pela colaboração da sociedade como um todo e, no aspecto trabalhista, dos empregados, empregadores, judiciário, Ministério Público do Trabalho e demais órgãos que atuam na busca pelo trabalho digno.

Um bom modelo de limitação da exigência empresarial é a previsão do artigo 442-A da CLT, que dispõe que, para fins de contratação, não poderá ser exigido tempo de experiência profissional superior a 06 meses. A medida auxilia na oferta de oportunidades a jovens que estão iniciando as carreiras e ainda não tiveram acesso a muitas oportunidades. Além disso, favorece grupos que historicamente ostentam maior dificuldade de acesso a postos de trabalho.

Assim, embora aparentemente neutra, a exigência de tempo elástico de experiência importa em exclusão de grupos que encontram resistência na contratação. Ora, se determinado trabalhador não foi admitido em empregos anteriores porquanto vítima de preconceito por parte do recrutador, não terá como atingir o tempo necessário de experiência para se qualificar para qualquer outro emprego.

Logo, agiu corretamente o legislador no caso do artigo 442-A da CLT ao limitar o poder diretivo e reconhecer a possibilidade

de abuso e discriminação caso a exigência de tempo de experiência ficasse apenas a critério do empregador.

No âmbito da jurisprudência, o STF, ao analisar o artigo 14 da EC 20/98, que limitava a R\$1.200,00 (mil e duzentos reais) o valor pago pela Previdência Social a título de licença maternidade, reconheceu os efeitos negativos que a norma poderia gerar em relação às mulheres no mercado de trabalho. Em que pese a lei não tenha impedido o acesso feminino a postos de trabalho diretamente, ao limitar o valor pago pelo INSS, impunha ônus ao empregador de complementar o salário da empregada, sem que houvesse prestação de serviços em razão da licença maternidade. Ao impor ônus financeiro ao empregador, a norma poderia implicar preferência pela contratação de homens ou de oferecimento de salários limitados a R\$1.200,00 para mulheres, de modo que, em caso de gravidez, não restassem encargos a serem arcados pelo empregador. Entendeu-se, pois, que a limitação geraria impacto desproporcional às empregadas.

Importante analisar, contudo, que a segregação social não ocorre apenas em relação ao empregado. Os empregadores, a depender do porte da empresa, também podem ser prejudicados por normas aparentemente neutras. O contexto social brasileiro reflete que em diversos momentos o empregador também é pessoa vulnerável, em especial quando comparado a outros empregadores, tais como as grandes empresas.

Dessa forma, normas trabalhistas ou fiscais excessivamente rígidas ou rebuscadas, embora, *a priori*, neutras por se aplicarem a todos igualmente, podem causar impacto significativamente maior em determinados empregadores.

Exemplo disso é a exigência de depósito recursal, tendo em vista que o ato de dispor de quantia, de forma imediata, como requisito para interposição de recurso, tem impacto sensivelmente diferente em empresas com grande reserva de capital de giro e pequenas empresas. Por conta disso, embora a norma fosse neutra, observa-se que seus efeitos não o são e impactam negativamente e de forma desproporcional pequenos empregadores. Acertado também, pois, o legislador ao limitar o depósito recursal de pequenas empresas e microempreendedores individuais à metade do valor (artigo 899, §9º, CLT).

Nem todas as formas de discriminação indireta podem, entretanto, ser resolvidas mediante alterações e adaptações legislativas, sob pena de serem criadas mais exceções do que regras. O legislador não tem a possibilidade de esgotar as possibilidades fáticas em suas previsões normativas. Imprescindível se ter em mente, contudo, que o acesso ao Legislativo ou a poderes normativos dentro de instituições privadas muitas vezes também fica reservado a grupos privilegiados, com maiores

oportunidades de ascensão social. Assim, a possibilidade de normas desconsiderarem a realidade fática de grupos sociais mais vulneráveis é ainda maior.

Deve haver, por consequência, uma análise casuística. As determinações, tanto estatais quanto privadas, devem ser submetidas, além do controle de constitucionalidade e convencionalidade, a uma apreciação das consequências por elas geradas, em especial aos grupos historicamente excluídos.

Outra questão relevante trata do direito à liberdade religiosa. Determinadas regras empresariais relativas à jornada de trabalho ou local de prestação de serviços, podem inviabilizar a livre vivência das crenças dos trabalhadores. Algumas religiões prescrevem número mínimo de orações diárias e horários específicos ou ainda proibição de trabalho em determinados dias da semana. Diante disso, normas que são aplicadas a todos os trabalhadores e que são aparentemente neutras podem inviabilizar a manutenção de determinados obreiros no emprego sem prejuízo à liberdade de crença.

O desafio em casos como este é acomodar a situação do trabalhador sem que isso afete ou inviabilize a organização e funcionamento da empresa. Nos Estados Unidos, foi adotada a teoria da acomodação razoável e gravame excessivo. Em resumo, se um trabalhador solicita a flexibilização do contrato de trabalho para que possa exercer sua fé, a empresa deverá acolher o pedido, salvo se causar demasiado prejuízo à atividade econômica. Assim, para negar a solicitação, deverá o empregador demonstrar o gravame excessivo que justifique a negativa.

Observa-se, portanto, dificuldade em criar uma regra que solucione todas as hipóteses de discriminação indireta. A análise, portanto, deve ser casuística, estudando as consequências fáticas da aplicação de normas sobre diferentes grupos.

Nesse contexto, o Poder Judiciário ostenta papel essencial, eis que aprecia casos concretos e os impactos que se apresentaram em cada situação.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Considerando a desigualdade social enraizada na sociedade, fundada em preconceitos, estigmas e estereótipos, normas aparentemente neutras podem importar impacto desproporcional sobre determinados grupos sociais. O meio ambiente do trabalho é um microcosmos da sociedade e, portanto, reproduz a estratificação.

A igualdade deve ser parâmetro essencial para regular as relações trabalhistas, em especial diante da situação de hipossuficiência já observada, inerente ao regime capitalista. Contudo, não se fala apenas na equiparação, através do Direito, entre empregado e empregador, mas também entre os pares. Assim, em regra, veda-se a discriminação, a fim de que atos externalizadores de preconceito não possam ser executados.

Contudo, conforme analisado, a discriminação passa a ser lícita quando se justifica por uma situação fática, quando a diferenciação, após análise de proporcionalidade, se mostre necessária para continuidade da atividade. Temos, portanto, as qualificações ocupacionais de boa-fé que, embora limitem o acesso a determinadas funções, se fundamentam em motivos plausíveis.

No mais, há de se recordar das ações afirmativas, essenciais no mundo do trabalho. Tendo em vista as desigualdades sociais, a igualdade formal – proibição de discriminação – não é suficiente. Mostra-se indispensável ofertar meios para que determinados indivíduos que, em razão de preconceito e segregação históricos não têm acesso a oportunidades, possam se colocar no mercado de trabalho de forma competitiva. Para tanto, são fornecidos meios, em especial por meio de normas, para que grupos atinjam postos que lhes foram negados ao longo do tempo, em razão da perpetuação do preconceito.

Importante esclarecer que o que se deseja é tornar as ações afirmativas desnecessárias. No entanto, tal medida apenas será possível quando os postos de trabalho, funções públicas, vagas acadêmicas e outros locais de crescimento intelectual e profissional forem acessíveis a todos, em igualdade de condições. No momento, analisando o contexto atual, essa visão se mostra um tanto quanto utópica, mas é essencial para que a sociedade tenha uma direção, para a qual deve caminhar e buscar a maior efetivação de direitos possível.

Observando a situação, verifica-se que o machismo, a homofobia, o etarismo e o racismo (no sentido amplo) permeiam a vida da população, inclusive nas relações de emprego. No processo de recrutamento e seleção, perguntas sobre a situação familiar das mulheres dificultam o acesso aos cargos pretendidos pelo público feminino. Ao longo do contrato de trabalho, diversas outras situações colocam as trabalhadoras em situação de desvantagem quando comparadas com os homens, conforme já analisado no estudo. O mesmo ocorre com diversos outros grupos e, por consequência, os melhores postos de trabalho ficam restritos a um público privilegiado.

Diante disso, regras do empregador ou estatais, ainda que sem intenção discriminatória, podem implicar exclusão de indivíduos do mercado de trabalho ou significar dificuldade excessiva de desempenhar suas

funções. A discriminação indireta atrai a necessidade de análise casuística, a fim de observar quais as repercussões fáticas do cumprimento das normas impostas.

O Judiciário, portanto, exerce importante papel no combate à discriminação indireta, porquanto recebe casos específicos submetidos à sua análise. O controle judicial demanda sensibilidade de estudar o impacto da ordem em diferentes situações e grupos sociais. A mesma determinação, quando aplicada a um trabalhador, pode causar prejuízo excessivo e a outro se mostrar neutra. Portanto, a visão global do julgador, mediante análise econômica do direito, é essencial, em especial a fim de delimitar quais são os grupos vulneráveis e como são atingidos por determinada regra.

O princípio do consequencialismo jurídico demanda, por parte de todos os agentes públicos e operadores do direito, análise do impacto de cada decisão ou ato administrativo. Mostra-se importante exportar tal valor para a esfera privada.

Ainda que não seja um dever de todos os sujeitos sociais analisar o impacto de decisões corporativas sobre os indivíduos socialmente excluídos, o combate à discriminação indireta passa pela conscientização de todos os produtores de normas, sejam elas privadas, como regulamentos empresariais, ou públicas.

Assim, a tomada de consciência coletiva acerca da estratificação social e a devida reprimenda da discriminação ilícita, direta ou indireta, são passos essenciais para que a sociedade se torne mais justa e igualitária e, por consequência, a discriminação indireta deixe de ser uma preocupação. A partir do momento em que todos os grupos tiverem acesso igualitário às oportunidades, não haverá que se falar em impacto desproporcional. Nesse contexto, compete a todos os agentes sociais o combate à discriminação.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. *Curso de direito constitucional*. 21. ed. São Paulo: Verbatim, 2017.

BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

BERGMANN, Barbara R. *In defense of affirmative action*. New York: Basic Books, 1996.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*.

BRASIL. Ministério da Justiça. *Programa Nacional de Direitos Humanos*. Brasília, 1996.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação direta de inconstitucionalidade n. 5.543*. Relator: Fachin, Luiz Edson. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4996495>>. Acesso em: 5 fev. 2025.

HEEMANN, Thimotie Aragon. Igualdade, teoria do impacto desproporcional e direitos humanos: uma necessidade na defesa de grupos vulneráveis. *Revista Jurídica do Ministério Público*, João Pessoa, n. 12, p. 63-88, 2018. jan./dez. 2018.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

PAULA, Bruna Balthazar de; RIBEIRO, Luiz Alberto Pereira. *Discriminação no trabalho e antecedentes criminais: ações afirmativas e estudo de caso no patronato municipal de Apucarana - Paraná*. *Revista do Direito Público*, Londrina, v. 15, n. 1, p. 10-25, abr. 2020. DOI: 10.5433/24157-108104-1.2020v15 n1p. 10. ISSN: 1980-511X

RAMOS, André de Carvalho. *Curso de direitos humanos*. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

RIBEIRO, Djamila. *Pequeno manual antirracista*. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2019

RIOS, Roger Raupp. *Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

A 13ª emenda. Direção: Ava DuVernay. Estados Unidos: Netflix, 2016. P&B.

## MUNDO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL: pequeno glossário das novas formas de contratação

## THE WORLD OF WORK IN THE DIGITAL ERA: a short glossary of new forms of employment

Karine Vaz de Melo Mattos Abreu<sup>1</sup>

**Resumo:** a sociedade da informação e os avanços da tecnologia têm promovido uma ruptura nas relações laborais, dando origem a novas formas de contratação, como *cloudworking* e uberização. Embora tragam flexibilidade, presente em modelos como nomadismo digital e *chronoworking*, enfrentam desafios de precarização, vigilância algorítmica e invisibilidade do trabalho humano. O cenário exige que o Direito do Trabalho equilibre a inovação tecnológica com a proteção de grupos vulneráveis, como mulheres, pessoas com deficiência e crianças exploradas digitalmente. Garantir a dignidade humana e a sustentabilidade é essencial frente à desmaterialização do ambiente laboral.

**Palavras-chave:** sociedade da informação; trabalho digital; precarização; flexibilidade; tecnologia.

**Abstract:** the information society and technological advances have disrupted labor relations, giving rise to new forms of hiring, such as *cloudworking* and *platform-based work*. Although these models offer flexibility, as seen in digital nomadism and *chronoworking*, they also face challenges related to precariousness, algorithmic surveillance, and the invisibility of human labor. This context requires Labor Law to balance technological innovation with the protection of vulnerable groups, such as women, persons with disabilities, and children exploited in digital environments. Ensuring human dignity and sustainability is essential in light of the dematerialization of the workplace.

**Keywords:** information society; digital labor; precariousness; flexibility; technology.

---

<sup>1</sup> Juíza substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região; pós-graduada em Acidente do Trabalho e Doenças Profissionais e em Direito Público, mestra em Direito Empresarial pela Universidade Nove de Julho (Uninove).

## INTRODUÇÃO

O advento da chamada sociedade da informação representa uma ruptura paradigmática nas formas de produção, comunicação, organização social e, sobretudo, nas relações de trabalho. A informação, elevada à condição de recurso estratégico, passou a ocupar papel central na economia global, moldando novos estilos de vida, subjetividades e estruturas organizacionais.

A sociedade da informação pode ser conceituada, portanto, como a sociedade em que a informação é o que move a economia, a cultura e as relações humanas. Identifica-se com a etapa atual do desenvolvimento humano, em que a produção e a transmissão da informação, especialmente pelos meios digitais, se tornaram a principal atividade econômica e social.

Essa verdadeira revolução tem feito surgir novos modelos de negócios, com o lançamento de tecnologias mais modernas a todo momento. Como consequência, as empresas têm automatizado os modos de produção, reduzindo, sempre que possível, os postos laborais para a contenção dos custos operacionais. Assim, o mercado de trabalho tem passado por mudanças profundas, com impacto na produtividade, na competitividade e na empregabilidade.

A automação faz parte desse processo, representando toda operação contínua e integrada de um sistema racionalizado, que utiliza equipamentos eletrônicos, *softwares* e robôs para regular e coordenar a qualidade e a quantidade da produção, com o mínimo de intervenção humana, aumentando a velocidade, a precisão e a qualidade, ao mesmo tempo em que reduz erros e custos de mão de obra (Soares, 1988, p. 3).

Ao lado do termo automação, que é mais conhecido e implica essa gradual transição do trabalho humano para o autônomo da máquina, há a heteromação, que pode ser entendida como o processo de colaboração entre humanos e máquinas num contexto laboral, sobretudo em tarefas que exigem tanto a criatividade e o julgamento humano quanto a precisão e a velocidade da automação (Braz, 2021, p. 17).

É certo que há estudos com projeções de redução nos postos de trabalho pela crescente difusão da automação e da inteligência artificial, em possível substituição do trabalho humano. Contudo, algumas pesquisas têm vislumbrado esse processo paralelo, em que a tecnologia não elimina o trabalho humano, mas o fragmenta e oculta, de forma precarizada, especialmente nos microtrabalhos, no contexto digital.

Para que as transformações mencionadas sejam positivas, é indispensável que todos possam ter acesso às novas tecnologias, de forma segura e sustentável. A integração entre o ser humano e a

tecnologia traz impactos não apenas no meio ambiente digital, mas também nas relações econômicas e na sociedade como um todo, fazendo-se necessário compreender como estão sendo configuradas as novas relações de trabalho, a nomenclatura e as características dessas contratações, de que modo apresentam aspectos de flexibilização e precarização, além das implicações sociais.

## 1 **CLOUDWORKING, ECONOMIA COMPARTILHADA E TRABALHO PLATAFORMIZADO**

Para ingressar no estudo das novas formas de contratação, cabe mencionar o termo *cloudworking* - ou “trabalho em nuvem”. Trata-se de um modelo de trabalho digital descentralizado, em que atividades profissionais são executadas por meio de plataformas *online* baseadas na nuvem, com acesso remoto a sistemas e dados corporativos, de forma flexível e sob demanda. Trata-se de modalidade ampla de trabalho que rompe com os modelos tradicionais de emprego formal e que representa um gênero do qual as próximas expressões são espécies ou subcategorias.

Aplica-se a expressão não apenas para se referir ao trabalho por computação em nuvem, mas a todas as formas de trabalho cujo objeto e instrumentos estão baseados no espaço da informação, e cuja cooperação é essencialmente mediada através desse espaço informacional como esfera de ação social (Boes et al., 2017, p. 134).

Há, portanto, a desmaterialização do local de trabalho, que não está mais vinculado a um espaço físico, mas sim a um servidor ou plataforma virtual. Portanto, qualquer pessoa com acesso à internet pode oferecer seus serviços, a qualquer momento, interagindo em um mercado global de trabalho fluido. O acesso é ampliado, permitindo a inserção de pessoas em regiões periféricas ou com dificuldades de se adaptarem a um posto de trabalho formal e que buscam maior flexibilidade de horários.

A economia compartilhada (ou *sharing economy*) é decorrência da busca de alternativas frente ao crescimento populacional e ao esgotamento dos recursos ambientais. Contrapõe-se à economia comercial tradicional, que atende à lógica do mercado, em que os produtos e serviços possuem valor monetário tangível.

Diversas outras nomenclaturas foram pensadas para definir o fenômeno: *mesh economy*<sup>2</sup>, economia do acesso, consumo colaborativo, consumo conectado, economia de plataforma, *on-demand economy*<sup>3</sup>,

---

<sup>2</sup> Economia de malha.

<sup>3</sup> Economia sob demanda.

*peer-to-peer economy*<sup>4</sup>. Baseiam-se na ideia de que os recursos podem ser compartilhados, em vez de serem de propriedade individual e excludente, e têm como característica comum o acesso imediato aos bens e serviços, de forma descentralizada e por meio das plataformas e tecnologias digitais, que propiciam a conexão entre as pessoas (idem, p. 136).

O trabalho plataformizado se baseia nos algoritmos, que atuam como mediadores entre oferta e demanda, regulando acesso, reputação e remuneração. Muitas vezes, os rendimentos são baixos e instáveis, as remunerações são fragmentadas e podem não corresponder ao tempo e esforço dedicados. O pagamento geralmente depende da aceitação final do produto - o que pode exigir retrabalho não remunerado -, requer o cumprimento de prazos rígidos e envolve a competição direta com outros *freelancers*<sup>5</sup>, presão por preços mais baixos e insegurança (idem, p. 138-139).

A vigilância e o controle digital exercidos pelas plataformas são invisíveis, mas contínuos, exigindo que o trabalhador esteja sempre conectado e seja flexível, mas o mantêm na vulnerabilidade. Representam novas formas de telessubordinação e dependência, por meio dos algoritmos, mas sem que isso se mostre suficiente para a caracterização de um vínculo empregatício nos moldes tradicionais.

## **2 UBERIZAÇÃO, GIG ECONOMY, CROWDWORK E MICROTASKING**

Os termos acima, frequentemente associados ao trabalho flexível e à economia digital, possuem pontos de interseção entre si e podem ser considerados espécies do *cloudworking*, termo mais abrangente.

O conceito de uberização é utilizado para nomear “o trabalhador que é um empreendedor de si, vinculado e subordinado a um *app* que liga prestadores de serviço a consumidores, intermediados por uma empresa que fica com uma porcentagem do apurado” (Lima; Bridi, 2019, p. 21).

A *gig economy*<sup>6</sup> abrange os trabalhadores *freelancers*, que são ofertados *just-in-time*, ou seja, conforme a demanda de serviços, e, na maior parte das vezes, por meio de plataformas digitais e aplicativos para *smartphones*<sup>7</sup>. Inclui uma ampla variedade de trabalhos temporários, que podem ser realizados de forma *online* ou presencial, sendo representada majoritariamente pelos motoristas e entregadores (Uber, iFood, entre

<sup>4</sup> Economia de ponto a ponto.

<sup>5</sup> Trabalhador autônomo, eventual.

<sup>6</sup> Economia de “bico”; abreviação informal para engajamento.

<sup>7</sup> Telefones inteligentes.

outras). Mas há também espécies de atividades intelectuais que podem ser entregues à distância, não importando onde esteja o prestador de serviço, como jornalistas, psicólogos, professores, projetistas, publicitários, *designers*, programadores e treinadores de inteligência artificial. É uma espécie de trabalho eventual, dotado de certa autonomia e prestado a clientes distintos, de maneira simultânea. Os trabalhadores têm a flexibilidade de escolher quando e quanto trabalhar, mas também enfrentam incertezas e variabilidade na renda. A narrativa de autonomia geralmente serve como disfarce para a superexploração (Cardoso, 2022, p. 254).

Já o *crowdwork* se refere a um modelo de trabalho baseado na realização de tarefas fragmentadas, geralmente em ambiente estritamente *online*. As plataformas permitem que empresas externalizem tarefas específicas para um grande grupo de trabalhadores, que podem realizar trabalho repetitivo, classificações ou processamento de dados, de qualquer lugar em que estejam.

O conceito de *microtasking*<sup>8</sup> está intimamente relacionado ao anterior, tratando-se de uma forma de trabalho digital baseada na realização de pequenas tarefas repetitivas distribuídas via plataformas, sem vínculo empregatício, como, por exemplo, etiquetar dados para inteligência artificial, tirar fotos de vitrines ou paisagens, moderar conteúdos em redes sociais, categorizar imagens, resolver *captchas*<sup>9</sup>, analisar expressões faciais, criar palavras-chave para textos, testar produtos, digitalizar documentos, preencher questionários em pesquisas acadêmicas ou de mercado, visitar *sites* para geração de tráfego etc. Um grande trabalho é fragmentado em pequenas tarefas que necessariamente precisam ser feitas por humanos, chamadas de HITs - *Human Intelligence Tasks*<sup>10</sup>. A plataforma determinará quais tarefas oferecer a cada trabalhador, a depender do idioma, dados demográficos, habilidades, *hobbies*<sup>11</sup>, trabalhos anteriores e assim por diante (Braz, 2021, p. 27).

As novas formas de organização do trabalho permitem a diminuição dos custos de produção, o aprimoramento dos produtos, a redução do desperdício, com maior sustentabilidade, a flexibilidade e a criação de novas oportunidades de renda, sem grande investimento inicial, o que se torna relevante em contextos de grande desemprego e dificuldade de entrada ou retorno ao mercado de trabalho formal.

Por outro lado, ainda há entraves para uma regulamentação mais eficaz, que considere a concorrência com as empresas tradicionais,

---

<sup>8</sup> Microtrabalho.

<sup>9</sup> Sistema de verificação automática usado em *sites* e aplicativos para confirmar que o usuário é uma pessoa real e não um programa automatizado (bot).

<sup>10</sup> Trabalhos realizados pela inteligência humana.

<sup>11</sup> Passatempos.

a segurança de dados e os riscos de fraude e de reputação, questões relacionadas ao direito de propriedade, a necessidade de maior inclusão digital, a precarização do trabalho e a proteção do consumidor. Esses obstáculos são sentidos de forma mais intensa nos países em desenvolvimento, que lidam com maior vulnerabilidade dos trabalhadores, baixa inclusão digital e a preocupação quanto à concentração do poder em grandes plataformas tecnológicas transnacionais, com prejuízos à economia local e à soberania digital (Cardoso; Garcia, 2021, p. 3).

As plataformas exploram a força de trabalho, mas se recusam a se assumir como empresas clássicas e se afirmam como intermediadoras de uma economia do compartilhamento. Assim, têm permanecido à margem da legislação tributária, trabalhista e previdenciária. Para dar nova roupagem à relação laboral, utilizam ferramentas tecnológicas de gamificação<sup>12</sup>, algoritmos para a personalização de serviços, produtos e anúncios, sistemas de avaliação e *feedback*<sup>13</sup>, tornando suas atividades mais interativas e motivadoras tanto para os trabalhadores quanto para os clientes. Pela gamificação, inspirada nos princípios dos jogos, são concedidas recompensas pelo progresso em desafios, podem ser feitas tabelas de classificações e aplicadas penalidades por algum comportamento indesejado. As avaliações recíprocas visam à proteção das expectativas legítimas dos usuários em relação ao comportamento dos demais. A possibilidade de ser excluído dos aplicativos de compartilhamento estimula cada usuário a adotar comportamento que maximize a avaliação recebida e, quanto maior a rigidez dos critérios de avaliação, maior o valor da plataforma.

No Brasil, há várias propostas legislativas para normatizar essas novas modalidades de trabalho, mas sem previsão de breve aprovação. O Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, que pretende regulamentar o setor de transporte particular, trata os motoristas de aplicativo como trabalhadores autônomos, define o limite de doze horas diárias de trabalho por plataforma e estabelece um valor mínimo por hora efetivamente trabalhada, descartando o tempo de espera entre o atendimento de um pedido e outro. A intenção, embora comemorada por boa parcela da população, vai na contramão da tendência europeia de reclassificar estes trabalhadores como empregados (Gonsales et al., 2024, p. 28). O ideal é que houvesse estruturas jurídico-regulatórias globais, por meio de uma cooperação multilateral coordenada por organizações internacionais, como a OIT, já que as plataformas de tecnologia ultrapassam as fronteiras geográficas dos países.

---

<sup>12</sup> Uso de elementos e dinâmicas típicas dos jogos (como pontos, desafios, recompensas, rankings e níveis) em contextos não lúdicos, com o objetivo de engajar, motivar e influenciar o comportamento das pessoas.

<sup>13</sup> Retorno ou comentário avaliativo.

Um caso à parte e que merece destaque, principalmente no Brasil, é a transformação das redes sociais em grandes plataformas digitais de trabalho e *e-commerce*<sup>14</sup>. É tão notável a popularização de redes como WhatsApp, Instagram, Facebook, YouTube, TikTok, LinkedIn e X (antigo Twitter), em detrimento de plataformas específicas de trabalho, que as *big techs*<sup>15</sup> se viram obrigadas a adaptar os recursos tecnológicos de seus aplicativos para atender à demanda de negócios, *marketing* e pagamentos, vendo suas receitas crescerem exponencialmente com anúncios publicitários (Appel et al., 2019, p. 2-3).

Nesses novos arranjos, o Direito do Trabalho enfrenta o desafio de equilibrar a flexibilização com a preservação de direitos fundamentais dos trabalhadores, considerando-se que a intensificação do trabalho está diretamente ligada à precarização e ao agravamento das desigualdades sociais.

### 3 CHRONOWORKING

Aspecto interessante, que tem sido considerado pelos profissionais e pelas empresas, é a adaptação individual ao *chronoworking* ou “trabalho cronológico”, tendo em vista que o ciclo circadiano, que regula o metabolismo e os hormônios, varia de pessoa para pessoa.

Trata-se de conceito inovador de gestão do tempo no trabalho, baseado no ritmo biológico individual ou cronotipo, que é a propensão natural que cada indivíduo tem de sentir picos de energia ou cansaço, de acordo com a hora do dia. Alguns podem funcionar melhor em horário comercial, enquanto outros têm o pico de produtividade de madrugada, embora esta predisposição genética também sofra influências externas e ambientais. Trabalhar nos horários mais favoráveis ao cronotipo pessoal reduz o cansaço, melhora a criatividade e ameniza o absenteísmo<sup>16</sup> e o presenteísmo<sup>17</sup> (Hittle e Gillespie, 2018, p. 520).

Estudos científicos verificaram que a observância dessas características pessoais pode reduzir as chances de desenvolvimento de obesidade, diabetes tipo II, ansiedade, depressão e *burnout*. Uma pesquisa da Walters People na Espanha (Murcia, 2024, p. 3) descobriu que 72% dos entrevistados iniciariam o labor mais cedo, 19% teriam interesse em

<sup>14</sup> Comércio eletrônico.

<sup>15</sup> Grandes empresas de tecnologia.

<sup>16</sup> Frequência de ausências não programadas de funcionários no ambiente de trabalho, por variados fatores (doenças, problemas pessoais, falta de motivação etc.).

<sup>17</sup> Situação em que o funcionário está presente no trabalho, mesmo sem estar em condições para isso, seja por questões físicas, mentais ou emocionais, o que acarreta redução no desempenho e produtividade.

alternar horários e 5% gostariam de começar e terminar mais tarde, sendo que somente 4% manteriam a jornada atual.

Ao se aprofundar ainda mais nas políticas de trabalho flexíveis, a empresa de recrutamento e trabalho temporário conseguiu identificar quais delas são as preferidas dos trabalhadores. O teletrabalho continua a ser o mais escolhido, sendo a primeira opção de 45% dos consultados. Em seguida, aparece a semana de trabalho de quatro dias, com 35%, seguida do *chronoworking*, com 13%. Por sua vez, a possibilidade de trabalhar a partir de qualquer país alcançou 12% (*idem*, p. 4).

Atualmente, muitas empresas que oferecem turnos diferentes de trabalho estão buscando conhecer o cronotipo de cada funcionário, por meio de questionários, com vistas à maior eficiência e produtividade e à prevenção de acidentes laborais (Hittle e Gillespie, 2018, p. 513 e 519). Não deixa de ser mais uma oportunidade de reter talentos, apesar dos desafios de coordenar equipes que trabalham em horários diferentes. Os autônomos ou *freelancers*, por sua vez, já costumam adaptar seu horário de trabalho ao relógio biológico (quando possível), para maximizar sua eficiência.

#### **4 SMART WORKING E SMART WORKPLACE**

O *smart working* (ou trabalho inteligente) é uma forma de gestão do trabalho baseada em flexibilidade, autonomia e produtividade, no qual os resultados são mais valorizados do que a presença física ou o cumprimento rígido de horários.

Para melhor assimilar esta modalidade, vale conhecer o modelo dos chamados três Bs - *Behaviours* (comportamentos), *Bytes* (tecnologia) e *Bricks* (espaços físicos), de Clapperton e Vanhoutte (2014, apud Markovic; Rossini, 2021, p. 95), essenciais para sua implementação em uma organização.

O primeiro “B” se refere à mudança nas condutas tradicionais, com o abandono de horários fixos de trabalho, em troca de uma mentalidade de trabalho focada em metas e resultados concretos. O objetivo é o cumprimento dos prazos estabelecidos, sem a vigilância durante o processo. Para isso, o trabalhador deve desenvolver responsabilidade e habilidades de autogestão do tempo. A confiança entre as partes substitui o modelo tradicional de controle rígido.

Já o “B” relacionado à tecnologia diz respeito à infraestrutura digital que apoia esse modelo. Atualmente, há uma facilidade maior no acesso aos recursos tecnológicos, que muitas vezes são colaborativos e até gratuitos, facilitando a implementação das novas formas de trabalho.

O último “B” se refere à reconfiguração dos ambientes laborais, que devem ser abertos e flexíveis, incentivar a colaboração e até mesmo o compartilhamento de estações de trabalho, chamado de *desk sharing* (idem, p. 96). Daí emerge o conceito de *smart workplace*, em que o conforto e a funcionalidade do espaço ganham maior relevância, abrangendo igualmente o espaço virtual, por meio de soluções em nuvem e tecnologias imersivas, que recriam ambientes de trabalho.

Esta forma de trabalhar pressupõe a transformação da cultura organizacional e do estilo de liderança, já que o líder passa a atuar como orientador, e não como figura centralizadora e controladora. O *smart working* é mais uma modalidade que desafia a estrutura tradicional do Direito do Trabalho, sendo importante estabelecer regras claras para evitar ambiguidades contratuais e dúvidas a respeito da subordinação.

## **5 BRING YOUR OWN DEVICE**

Uma sigla que tem sido utilizada por algumas empresas no contexto do trabalho digital é BYOD, que significa “*bring your own device*”, ou “traga seu próprio dispositivo”. É uma prática em que os funcionários utilizam seus próprios dispositivos, como *laptops*<sup>18</sup>, *smartphones* e *tablets*<sup>19</sup>, para realizar atividades relacionadas ao trabalho (Lam et al., 2024, p. 1-3).

A abordagem é própria do trabalho autônomo, mas tem sido adotada também no âmbito de relações de emprego. Ganhou popularidade devido à flexibilidade que proporciona, revestindo-se de aparente liberdade concedida pela empresa, mas que acaba por representar uma transferência de parte de seus custos aos empregados.

Esta possibilidade encontra atualmente previsão expressa no artigo 75-D da CLT, representando exceção à regra insculpida anteriormente no artigo 2º, caput. Segundo o dispositivo, o contrato de emprego é livre para estipular qual parte da relação será responsável por arcar com esses custos, o que abriu a possibilidade de adoção do BYOD inclusive no contrato de trabalho assalariado.

Como vantagem para o empregado, é apontado seu maior conforto, já que pode usar o dispositivo de sua preferência, com o qual já está familiarizado, evitando que tenha que manejar dois dispositivos diferentes, para fins pessoais e profissionais. Contudo, as vantagens são definitivamente mais significativas para as empresas,

---

<sup>18</sup> Computador portátil.

<sup>19</sup> Dispositivo portátil com tela sensível ao toque, sem teclado físico.

que podem reduzir seus gastos com a compra, manutenção e atualização de dispositivos de tecnologia, de forma significativa.

Já as principais desvantagens se referem aos riscos de segurança, porquanto o uso de dispositivos pessoais pode expor dados e sistemas corporativos a riscos incalculados, como ataques de *hackers*<sup>20</sup> e *malwares*<sup>21</sup>. Além disso, pode haver incompatibilidade entre os aplicativos e sistemas pessoais e corporativos, com consequente dificuldade em fornecer suporte técnico ao empregado remoto e em padronizar documentos, rotinas etc. (*idem*, p. 5-6).

A empresa terá que encontrar um equilíbrio entre proteger seus dados e respeitar a privacidade dos funcionários, mormente se considerado que não poderá fazer uso e controle dos dispositivos particulares da mesma forma que realiza com aqueles que fornece aos empregados, neste caso com respaldo nos artigos 5º e 7º da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados).

O BYOD traz, portanto, questões polêmicas e desafios operacionais, devendo ser utilizado em casos pontuais e específicos, geralmente para funcionários com altos salários, em que a remuneração atinja um patamar capaz de fazer frente às despesas inerentes à atividade profissional, sem comprometer o valor “líquido” a ser considerado como renda efetiva.

## 6 WORKATION

Algumas pessoas têm tido a oportunidade de viver habitualmente a experiência denominada de *workation*, combinação das palavras inglesas *work* e *vacation*, mesclando momentos de trabalho e de férias. Trata-se, pois, de uma nova forma de trabalho remoto que combina os domínios do trabalho, lazer e vida privada e permite que profissionais realizem suas funções em locais turísticos ou de lazer (Voll et al., 2022, p. 150). Também esta modalidade é decorrência da maior liberdade conferida pelos atuais recursos tecnológicos aos trabalhadores de parte das atividades produtivas e de alguns setores da economia, não sendo mais necessária sua sujeição a horários rígidos e o comparecimento físico constante ao local de trabalho.

---

<sup>20</sup> Ataque cibernético com a finalidade de alterar, destruir ou roubar dados em um computador, rede ou sistema de informação (KADIVAR, 2014, p. 22).

<sup>21</sup> *Softwares* maliciosos projetados para prejudicar ou infiltrar-se em sistemas de computador sem o conhecimento ou consentimento do usuário (LAM et al., 2024, p. 13).

O espaço de trabalho pode incluir opções como hotéis, casas de aluguel tipo Airbnb<sup>22</sup>, espaços de *coworking*<sup>23</sup> ou até mesmo ambientes ao ar livre, como praias, áreas rurais e cafés. Muitos desses locais já oferecem *wi-fi* de qualidade para atender à demanda desses trabalhadores. O horário e a carga de trabalho acabam sendo ajustados ao tempo disponível para o lazer. Assim, o *home office* se tornou *beach office*, *café office* ou *anywhere office*<sup>24</sup> (idem, p. 151-152).

O *workation* pode ocorrer em momentos pontuais, em viagens de poucos dias ou semanas, em que o profissional trabalha remotamente em seu horário normal e aproveita o destino em seu tempo livre, mas também pode durar meses ou anos, o que tem trazido impactos nos setores imobiliário e de turismo, com novas oportunidades de mercado (idem, p. 155). Muitas pessoas adotaram esse estilo de vida durante a pandemia do novo coronavírus (Covid-19), conseguindo melhorar sua qualidade de vida e reduzir o estresse, ao buscar lugares mais próximos da natureza.

A prática tem se popularizado também em equipe, quando, por exemplo, uma empresa organiza alguns dias de trabalho em um hotel para seus colaboradores. Durante o dia, promove *workshops*<sup>25</sup>, treinamentos, dinâmicas de desenvolvimento pessoal, sessões de *brainstorming*<sup>26</sup> etc., enquanto à noite os times participam de atividades recreativas. Essa modalidade, chamada de *workation retreats*<sup>27</sup> (idem, p. 156), possibilita que os funcionários se sintam valorizados e fortalece os laços entre os membros da equipe, incentivando a criatividade e a motivação no trabalho em grupo.

## 7 NOMADISMO DIGITAL

A expressão nomadismo digital diz respeito ao movimento recente dos indivíduos que se aproveitam dos recursos tecnológicos para realizar suas atividades profissionais de forma remota, viajando constantemente de um lugar a outro.

O novo estilo de vida já alcançava, em 2022, 35 milhões de adeptos em todo o mundo, podendo somar 1 bilhão até 2035, segundo

<sup>22</sup> Empresa americana que opera um mercado *online* para estadias em casas de família, de curto e longo prazo, em vários países e regiões, por meio da cobrança de uma comissão por reserva.

<sup>23</sup> Espaço de trabalho compartilhado e dividido por profissionais de diferentes empresas e áreas, com o objetivo de redução de custos, mas também para colaboração e interação.

<sup>24</sup> Escritório em casa, na praia, no café ou em qualquer lugar, respectivamente.

<sup>25</sup> Oficinas ou seminários práticos.

<sup>26</sup> “Tempestade” de ideias.

<sup>27</sup> Retiros de trabalho e lazer.

relatório global da Fragomen (2022, p. 30-31), empresa especializada em migração. Mesmo os segmentos mais tradicionais e resistentes ao trabalho remoto têm aderido pouco a pouco ao movimento, como as carreiras de finanças, contabilidade e o setor público.

Muito mais que um simples efeito temporário da pandemia de Covid-19, mas certamente impulsionado pela tomada de consciência da efemeridade da saúde e da própria vida, bem como pela influência da priorização do lazer, encabeçada pela geração “Z”, nota-se a formação de uma concepção social a respeito da premente necessidade de se aproveitar ao máximo os momentos, as experiências e o ócio, além de se encontrar um propósito para a existência mais representativo do que realizar meras tarefas laborais burocráticas (Medeiros; Abreu, 2025, p. 22).

O nomadismo digital pressupõe certa instabilidade e falta de rotina, além de um desapego dos laços familiares e de amizade, bem como das instituições sociais mais rígidas e tradicionais. O *networking*<sup>28</sup> agora também é global, podendo ser estabelecidas múltiplas ligações profissionais em qualquer lugar do mundo, a qualquer momento.

Não só os autônomos e eventuais estão aptos a testar a liberdade geográfica; funcionários de empresas com políticas de teletrabalho também podem se beneficiar do nomadismo, que tem conectado corporações e colaboradores em grandes distâncias ao redor do mundo. Para tanto, basta um bom *notebook*<sup>29</sup> e uma boa internet (idem, p. 24).

Além de ser necessária muita disposição para aprender outras línguas e culturas, alguns nômades digitais se deparam com dificuldades como o cansaço por trabalhar em fuso horário distinto daquele em que está instalado, distância física de familiares e amigos, estranhamento na adaptação a costumes muito diferentes, quebra constante de rotina, falta de concentração e eventual instabilidade financeira, já que submetidos a diferentes impostos e custos de vida. Há ainda o desafio logístico relacionado à obtenção de vistos, seguros e internet confiável. É imprescindível formar uma reserva para emergências e ter a capacidade de autogestão e organização, sabendo separar adequadamente o tempo de trabalho do período de lazer, para não permanecer 24 horas por dia conectado, tampouco negligenciar as atividades profissionais.

Alguns países já oferecem vistos especiais para que nômades digitais possam residir legalmente e trabalhar de forma remota por um determinado tempo, como Portugal, Noruega, Malta, Hungria, Itália, Espanha, Croácia e Emirados Árabes Unidos. Para solicitar o visto, deve-se pesquisar as exigências legais, o que normalmente inclui a comprovação de renda (Hooper; Benton, 2022, p. 15-31).

---

<sup>28</sup> Rede de contatos profissionais.

<sup>29</sup> Computador portátil.

No Brasil, a recepção desses trabalhadores estrangeiros foi regulamentada em 2021, pela Resolução nº 45, do Conselho Nacional de Imigração, do Ministério da Justiça e Segurança Pública. Exige a contratação de seguro de saúde, atestado de antecedentes criminais e documento que demonstre a condição de nômade digital (contrato de trabalho ou comprovação de renda), garantindo prazo de residência de até um ano. Uma economia emergente como a brasileira tem muito a ganhar com a medida, já que tradicionalmente perde muitos talentos para os países desenvolvidos.

Apesar das facilidades recém-criadas, muitos nômades optam por utilizar apenas o visto para turistas, válido por três a seis meses, sobretudo para evitar a burocracia de se solicitar o visto específico em cada país. A comprovação de renda pode representar um entrave particularmente para os *freelancers*.

A intensa migração de pessoas impacta de forma abrupta os lugares onde se instalam, em aspectos culturais e socioeconômicos. Bali, na Indonésia, e Cluj, na Romênia, têm enfrentado essas questões nos últimos anos, recebendo uma classe de trabalhadores que pressionam a infraestrutura e os serviços locais, mas não pagam impostos por eles, o que tem gerado um ressentimento entre os habitantes nativos, além de levar a um processo de gentrificação<sup>30</sup>. Comumente se verifica o aumento no custo de vida e o desequilíbrio na oferta e demanda de recursos públicos (Bozzi, 2024, pp. 1 e 7). O “efeito bolha” pode dificultar o intercâmbio cultural e ampliar tensões sociais e desigualdades territoriais.

No que tange à legislação trabalhista aplicável ao contrato de trabalho, o § 8º do artigo 75-B da CLT prevê a observância do ordenamento brasileiro, especificamente em relação ao empregado admitido no Brasil que optar por realizar teletrabalho no exterior. Já o § 7º do artigo 75-B da CLT define que se aplicam, a esses empregados, as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, parâmetro a ser considerado igualmente no que tange à competência territorial para a análise de processos que porventura versem sobre tal espécie de contrato de trabalho.

Além dos aspectos mencionados, eventual regulamentação interna ou global sobre o nomadismo digital, por meio de acordos internacionais e com protagonismo da OIT, deve considerar alguns fatores essenciais: a proteção previdenciária e securitária dos trabalhadores

<sup>30</sup> Versão aportuguesada de gentrification (de gentry, “pequena nobreza”), processo social e urbano complexo que ocorre quando áreas urbanas, geralmente com baixos níveis de renda, são revitalizadas ou passam a chamar a atenção pela arquitetura, localização etc., atraindo moradores mais ricos, o que, conseqüentemente, eleva os preços das propriedades e os custos de vida. Este processo leva ao deslocamento dos moradores e comerciantes originais, que não conseguem mais arcar com as novas condições de mercado (Alcântara, 2018, p. 1).

nômades, a proteção econômica da população que recebe estes imigrantes, acordos sobre a adequada tributação dos rendimentos, desburocratização da criação e do funcionamento de pequenas empresas e *startups*<sup>31</sup> transnacionais.

## 8 SHADOW STAND-INS E JOB SHARING

Situação inusitada que se tem verificado no choque de culturas do trabalho nômade é a questionável estratégia da terceirização ou subcontratação oculta, mais conhecida pelo termo em inglês *shadow stand-ins*<sup>32</sup>, em que empregados em trabalho remoto buscam outros trabalhadores para fazer uma parte de suas atividades.

A prática, que pode se mostrar ilícita num contrato de trabalho formal, tem sido impulsionada pela geração “Z” e geralmente ocorre entre um empregado de país desenvolvido, com um bom salário, que explora trabalhadores de países em que a mão de obra é muito mais barata. Já há inclusive *sites* em que se oferece “suporte profissional *online* a quem tenha dificuldade de terminar seu trabalho sozinho” (Price, 2024, p. 3).

Esse fenômeno, comum em setores criativos e da economia digital, levanta questões jurídicas sobre o enquadramento trabalhista dos indivíduos subcontratados, direitos trabalhistas cabíveis e responsabilidades do empregado “contratante”, que pode inclusive incidir em justa causa para a rescisão contratual, em razão da fraude praticada e do potencial lesivo à empresa, no que concerne à segurança de dados, segredo industrial, quebra de exclusividade, de qualidade etc. Há que se ponderar até mesmo quanto à caracterização de possível crime de falsidade ideológica (idem, p. 4).

Por outro lado, para muitos adeptos da prática, trata-se de uma reação ao modelo corporativo atual, que é exaustivo, exploratório e desigual, e não há diferença substancial entre esse tipo de terceirização e a utilização de inteligência artificial para otimizar o trabalho (idem, p. 6).

Nada obstante, a ausência de reconhecimento contratual dos empregados “terceirizados” pode resultar em inúmeros prejuízos a esses trabalhadores, já que, muito provavelmente, não terão acesso a direitos fundamentais, como salário justo, ambiente laboral seguro, jornada regulamentada, férias, proteção previdenciária, dentre outros. Haverá que se diferenciar, contudo, se a empresa contratante, de fato, não tinha conhecimento da delegação de funções pelo empregado, ou se negligenciava

<sup>31</sup> Empresas emergentes. O termo é geralmente relacionado a empresas com modelo de negócios inovador e tecnológico, com grande potencial de crescimento.

<sup>32</sup> Substituições ocultas.

tal situação. É possível concluir que sua responsabilidade, nesta situação, será subjetiva, dependendo da demonstração de eventual culpa.

A ascensão das plataformas digitais ampliou o alcance deste modelo e sua regulação pode ser o caminho para garantir maior transparência nas contratações, por meio de mecanismos de fiscalização para identificar e evitar práticas abusivas.

Noutra ponta, no *job sharing*, há a aquiescência da empresa. Trata-se de modalidade de trabalho na qual duas ou mais pessoas compartilham as responsabilidades de um único cargo, dividindo a carga horária e a remuneração proporcionalmente. Nesta modalidade, busca-se maior flexibilidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, viabilizada pela digitalização da economia, que intensifica o trabalho de quem teve parte de suas funções substituídas pela automação, robôs ou inteligência artificial (Mahmudova; Solovova, 2019, p. 324).

Há, portanto, uma valorização dos profissionais que desenvolveram competências para lidar com grandes volumes de dados, habilidades interpessoais (as chamadas *soft skills*), flexibilidade para transitar entre tarefas, uso de conhecimentos de outras áreas, domínio de idiomas e tecnologia da informação, além de inteligência emocional.

É possível conceber uma modalidade de trabalho híbrido, com revezamento entre estes profissionais, nos ambientes físico e digital. As empresas acabam por ter uma equipe mais diversificada e produtiva, priorizando o resultado coletivo, mas cada trabalhador deve ter seu próprio contrato formalizado, com regras claras sobre a divisão de tarefas, carga horária e responsabilidades.

Países como Suíça, Reino Unido e Estados Unidos já possuem algumas diretrizes sobre a prática, com divisão de salário e benefícios (idem, p. 323). No Brasil, a falta de regulamentação representa um entrave para a adoção do modelo, o que pode fazer com que se busquem adaptações, como o contrato a tempo parcial ou intermitente.

## **9 BORDERLESS TALENT**

Viabilizar oportunidades de trabalho sem barreiras geográficas pode trazer ganhos expressivos também à empresa. A possibilidade de contratação sem fronteiras vem sendo chamada pelas companhias de *borderless talent* (Elyoukdi; Zohri, 2024, p. 705-707).

A prática consiste em buscar funcionários remotos em outros países, preferencialmente com salários mais baixos, de modo a propiciar uma maior eficiência nos custos da empresa. Mas também amplia o espectro de busca por perfis de trabalhadores altamente especializados

e com competências específicas, que nem sempre são encontrados em localidades próximas à sede empresarial. Muitas vezes, a equipe trabalha de forma assíncrona, o que pode torná-la mais competitiva e econômica, mantendo a empresa em funcionamento 24 horas por dia.

No entanto, essa nova realidade apresenta semelhantes desafios aos conceitos anteriores, no que tange à regulação da relação empregatícia nos diversos países e à definição da legislação aplicável ao contrato de trabalho.

Por se tratar ainda de situações não totalmente regulamentadas, surge a insegurança jurídica quanto à tributação e contribuições sociais, além da aplicação de normas sobre saúde e segurança do trabalhador, já que o empregador tem pouco ou nenhum controle sobre o ambiente de trabalho do empregado. A falta de harmonização tributária entre os países envolvidos pode levar à bitributação ou evasão fiscal, sendo essencial que empresas e trabalhadores compreendam os acordos internacionais vigentes para evitar problemas legais.

É recomendado também que as partes pactuem um instrumento contratual detalhado, com cláusulas específicas sobre o regime de trabalho, benefícios, eventual necessidade de exclusividade, propriedade intelectual etc. Neste caso, seria admissível a opção da legislação aplicável ao contrato, pelas próprias partes, dadas as peculiaridades deste tipo de contratação, e para que se evite o conflito entre normas, desde que resguardados padrões mínimos de proteção, que garantam condições dignas de trabalho.

## **10 CREATOR ECONOMY, DIGITAL INFLUENCERS, COACHES, GAMERS E EMPREENDEDORES DIGITAIS**

A *creator economy* pode ser traduzida como economia dos criadores de conteúdo e se refere a um amplo ecossistema econômico e tecnológico em que indivíduos criam, distribuem e monetizam conteúdo, produtos ou serviços por meio de plataformas digitais e redes sociais, como YouTube, Instagram, TikTok, Facebook e X (antigo Twitter), além de tocadores de *podcast*<sup>33</sup>, como o Spotify, dentre muitas outras. Esses conteúdos abrangem postagens com textos, imagens, vídeos, arte, música, jogos, grupos de mentoria etc., que podem ser acessados por consumidores gratuitamente ou mediante pagamento.

As plataformas digitais propiciam a conexão entre criadores e audiências, permitindo a geração de receita através de diversas estratégias, como cursos e vendas *online*, *coaching*, ações publicitárias e postagens

---

<sup>33</sup> Programa de áudio digital.

patrocinadas. O mercado é avaliado em 100 bilhões de dólares anuais e cresce rapidamente (Peres et al., 2023, p. 1).

Influencers ou influenciadores digitais são as pessoas que produzem conteúdos temáticos com frequência e credibilidade nas plataformas digitais e/ou redes sociais, para um grande número de seguidores, estabelecendo-se como mídias autônomas e marcas próprias. Eles desempenham um papel fundamental na divulgação de produtos, serviços e experiências, sugerindo o comportamento de consumo dos usuários das redes. A relação de proximidade construída com a audiência confere aos influenciadores uma reputação que os torna filtros confiáveis de informação e referências em sua área de atuação (idem, p. 2).

Uma pesquisa sobre os criadores de conteúdo digital, liderada por Rosana Pinheiro-Machado (2024, pp. 8-10), tem achados impressionantes. De acordo com cálculos conservadores, cerca de 25 milhões de brasileiros trabalham atualmente no Instagram, sendo que mais da metade não possui uma conta de negócios devido à falta de familiaridade com a plataforma.

A análise de uma amostra de mil perfis, extraídos de um universo de 500 mil criadores de conteúdo, revelou que a maioria desse grupo é composta por mulheres em situação de vulnerabilidade socioeconômica, periféricas ou negras. As pessoas que sempre estiveram na informalidade representam a base dessa pirâmide. São criadoras de conteúdo, mas sequer poderiam ser consideradas influenciadoras, dado o público reduzido. A estrutura desigual do mercado brasileiro, combinada com o funcionamento piramidal do algoritmo do Instagram, impede que a maioria dos trabalhadores de níveis inferiores consiga ascender, o que reforça as disparidades já existentes.

De acordo com Santos (2020, p. 2-3), *coaching* é um processo colaborativo que visa acelerar o desenvolvimento pessoal ou profissional e elevar a *performance* de um indivíduo, grupo ou empresa, aumentando seus resultados positivos por meio de métodos, ferramentas e técnicas, aplicadas por um profissional habilitado (o *coach*), em parceria com o cliente (o *coachee*).

Este tipo de serviço foi originalmente implementado no esporte, mas tem raízes antigas que remetem à filosofia socrática, também chamada de maiêutica, que consistia em fazer perguntas para ajudar o ouvinte a raciocinar e tomar decisões a partir de verdades encontradas dentro de si (idem, p. 14).

A metodologia atual é extremamente abrangente, estando presente em vários segmentos: *life coaching* (vida, saúde, relacionamentos, hobbies, espiritualidade, cuidados pessoais), *coaching* de carreira, *coaching* executivo, *coaching* de equipe - todos estes últimos relacionados ao

trabalho. Baseia-se no estabelecimento de metas e objetivos, por meio de um diagnóstico, planejamento estratégico e avaliações.

Embora possua algumas semelhanças com o *coaching* e seja um serviço também bastante comercializado nas redes sociais, sendo frequentemente tratados como sinônimos, o *mentoring* é formalmente definido como um processo de acompanhamento em que apenas uma ou poucas pessoas são escolhidas. Geralmente, o mentor é um profissional com grande experiência, que guia outro menos experiente para o atingimento de uma determinada responsabilidade, como uma promoção na carreira ou o exercício de um cargo de gestão (Santos, 2020, p. 8).

Nesse “ecossistema” do trabalho digital, há ainda os *gamers*<sup>34</sup>, nova classe de trabalhadores que surgiu da possibilidade de monetização dos jogos virtuais e do conceito *play to earn*, ou “jogue para ganhar”. Em um contexto de alto desemprego (como o da pandemia da Covid-19), essa atividade se expandiu e deu origem a campeonatos e disputas *online*, como os *e-sports*<sup>35</sup>, com grande movimentação de dinheiro (Gomes; Farah, 2023, p. 84-85). Ainda não há regulamentação sobre o tema, que atrai crianças e adolescentes e pressupõe um longo período de atividade sem contraprestação até que os participantes tenham chance de auferir algum rendimento.

Os termos ora analisados são abrangidos pelo conceito mais amplo de empreendedorismo digital, que compreende todo tipo de negócio empresarial que se opera por meio de tecnologias digitais, englobando a comercialização de produtos ou serviços e a gestão dos resultados (Pinto et al., 2023, p. 4).

Essas definições refletem a transformação do trabalho e das relações econômicas na era digital, evidenciando a importância da adaptação às novas tecnologias e às dinâmicas de mercado emergentes, num momento de transição de uma economia baseada em produto para a economia fundada em conhecimento.

## **11 O TRABALHO DIGITAL SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO, DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE**

Muitas são as dificuldades e desafios que circundam o trabalho de forma geral, em suas perspectivas interseccionais, sendo importante compreender como alguns grupos podem ser particularmente afetados pelo trabalho digital.

---

<sup>34</sup> Jogador digital.

<sup>35</sup> Esportes eletrônicos.

A construção social que naturalizou a incumbência feminina pelo trabalho doméstico perdura até os dias atuais, o que não permite que dedique a mesma prioridade de investimento na carreira profissional quanto os homens. Como consequência, há uma limitação no desenvolvimento profissional feminino, com carreiras descontínuas, salários mais baixos e empregos de menor qualidade (Alves, 2024, p. 46-49). Não há dúvidas de que o trabalho de cuidado, historicamente realizado por mulheres e invisibilizado, se mantém como base silenciosa que sustenta a economia.

O trabalho digital tem gerado um interesse cada vez maior entre as mulheres, por permitir certa flexibilidade de horários, além de dispensar constantes deslocamentos, para a conciliação com os afazeres domésticos. Embora a flexibilidade seja aclamada por todos, as mulheres tendem a ressaltar mais o impacto positivo sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e a possibilidade de passar mais tempo com a família (Nascimento et al., 2025, p. 5).

Boa parte das mulheres está submetida a uma sobrecarga, o que aumenta os níveis de estresse e dificulta a percepção da diferença entre a responsabilidade saudável e a autocobrança excessiva. Não é à toa que 64% do total de afastamentos previdenciários correspondem a mulheres, com um número absoluto de 301.348, com quadros de ansiedade e depressão sendo as causas mais comuns. A duração média desses afastamentos para mulheres é de cerca de três meses (MPS, 2025, p. 1).

A verdadeira emancipação feminina não está em acumular jornadas ou cargos, mas em não ser forçada a escolher entre o trabalho e a vida pessoal, de estabelecer limites claros entre estes e de reconquistar o descanso e o silêncio como formas legítimas de existir.

Com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades, ganha relevo a discussão sobre a Lei nº 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres. Sustenta-se em aspecto essencial: assegurar que trabalhadores e trabalhadoras – especialmente as mulheres – tenham um ambiente de trabalho livre de violência, de assédio moral e sexual. Uma das exigências mais importantes da norma é a implementação de um canal de denúncias confidencial nas empresas com CIPA (artigo 23). Outra previsão salutar trazida pelo artigo 7º desta lei é a prioridade para o teletrabalho às mães, pais ou tutores de crianças pequenas ou de pessoas com deficiência. Na mesma linha, é o texto do artigo 75-F da CLT.

Também é relevante mencionar a Convenção nº 156 da OIT de 1981, sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares. Infelizmente não foi ratificada pelo Brasil, embora trate de questão

relevante e atual, já que sua finalidade principal é evitar que as responsabilidades familiares (como cuidado de filhos, pessoas idosas, doentes ou com deficiência) se tornem um obstáculo ao acesso, permanência e progressão no mercado.

A realidade das pessoas com deficiência igualmente tem se alterado de forma paulatina nas últimas décadas. A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, editada em 1975, teve um importante papel neste tema, pois reconheceu que pessoas com deficiência têm os mesmos direitos humanos fundamentais que todos os outros e estabeleceu direitos específicos para garantir uma vida digna e plena.

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho - SOBRATT elaborou uma Cartilha sobre Teletrabalho para Pessoas com Deficiência e Pessoas Neurodivergentes, que pode ser utilizada como instrumento facilitador de inclusão e acessibilidade no mercado de trabalho, de forma a assegurar a concretização de políticas organizacionais inclusivas. Explica que o modelo remoto elimina barreiras físicas, reduz o desgaste com deslocamentos e permite adaptações personalizadas no ambiente doméstico, contribuindo para mais autonomia e conforto, com benefícios para empregadores e empregados. Destaca que o teletrabalho, aliado a recursos de tecnologia assistiva, pode potencializar habilidades e minimizar algumas limitações (2024, p. 7 e 9).

O trabalho remoto para as pessoas com deficiência (assim como para seus cuidadores) pode representar uma grande ampliação do acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho, além de ganhos significativos em sua qualidade de vida. Afinal, a própria locomoção até o ambiente laboral tradicional pode se tornar um empecilho à prestação de serviços da pessoa com deficiência.

Em que pese os potenciais benefícios, também é preciso refletir que o teletrabalho não resolve todos os problemas para uma verdadeira inclusão, já que cria oportunidades para aqueles que já passaram, primeiramente, pela inclusão digital e, na maior parte dos casos, para aqueles que possuem um grau maior de escolaridade.

A ausência física do empregado nas organizações ainda pode acarretar estagnação na função, com maiores dificuldades de promoção e avanço na carreira. Mas o que mais chama a atenção é o fato de que o teletrabalho retira do trabalhador com deficiência o direito de interação presencial com os colegas de trabalho e impede, do mesmo modo, que esse coletivo se engrandeça com a diversidade e a oportunidade de convivência com a pessoa com deficiência. A efetiva inclusão - também no ambiente físico - certamente proporciona ganhos a todos os envolvidos.

Questão que não pode deixar de ser abordada quando se analisam as novas formas de contratação e que talvez seja das mais graves

da sociedade atual é a dimensão que tem tomado entre crianças e adolescentes, não só no Brasil, mas em todo o mundo. De acordo com o IBGE, em 2022, o Brasil tinha 1,9 milhão de crianças e adolescentes com 5 a 17 anos de idade em situação de trabalho infantil, o que corresponde a 4,9% desse grupo. Esses dados não distinguem a forma de trabalho (presencial, informal, digital, remunerado etc.), mas são uma informação inicial para a compreensão.

A inserção digital de crianças e adolescentes é cada vez mais precoce e intensa. O crescimento do mercado de influenciadores mirins acompanha essa expansão de acesso. Estima-se que o segmento de publicidade digital voltada a crianças já movimentou oito bilhões de dólares anuais (Markwide, 2025, p. 11). Nota-se uma escalada da audiência quando o conteúdo é produzido “por crianças para crianças”, já que se estabelece um processo de identificação e imitação entre influenciador e seguidores, muitas vezes permeado por pressão estética e acesso a conteúdos inadequados para a faixa etária (Deusdará, 2025, p. 4).

Daí surge uma exploração comercial infantil, em uma atividade que mistura entretenimento, *performance*, *status* e possibilidade de ganhos financeiros sedutores. Essa prática cada vez mais comum, em que os exploradores muitas vezes são os próprios pais ou responsáveis pela criança, tem suscitado uma discussão ética profunda sobre a vulnerabilidade infantil, a adultização precoce e os prejuízos futuros, sobretudo na saúde mental dessas crianças e adolescentes, que têm sua infância suprimida.

A monetização precoce desafia a fronteira entre trabalho e brincadeira, além de evidenciar a ausência de proteção dos dados infantis na rede (idem, p. 7). Há uma significativa subnotificação do fenômeno do trabalho infantil digital, pois muitas situações permanecem nesse limbo entre lazer e trabalho e não são captadas pelas pesquisas tradicionais.

Sobre o tema, foi sancionada a Lei nº 15.211/2025, que dispõe sobre a proteção de crianças e adolescentes em ambientes digitais e estipula obrigações a serem seguidas por empresas de tecnologia, pais e poder público, sendo chamada de “ECA digital”. O diploma obriga as plataformas digitais a tomarem medidas efetivas para evitar que crianças e adolescentes acessem conteúdos ilegais ou impróprios, como exploração e abuso sexual, violência física, intimidação, assédio, promoção e comercialização de jogos de azar, práticas publicitárias predatórias, entre outros crimes.

Espera-se que a nova legislação propicie maior controle e fiscalização da atuação remunerada ou remunerável de crianças, por parte das plataformas digitais, principalmente no que diz respeito à autorização judicial para o trabalho. O Ministério Público do Trabalho (MPT) já tem

atuado para rastrear e combater casos de trabalho artístico infantil irregular e monetização infantil sem alvará judicial, que já foram verificadas inclusive para publicidade de *bets*, atividade que pode ser enquadrada até mesmo dentre as piores formas de trabalho infantil.

Pais, agências e plataformas, ao permitir ou lucrar com essa exposição, podem ser responsabilizados civil e penalmente, especialmente em casos de sobrecarga de jornada, riscos à criança ou apropriação indevida de rendimentos (Deusdará, 2025, p. 12-13). Já são comuns os casos de famílias vulneráveis que dependem financeiramente deste tipo de atividade infantil, que muitas vezes compromete a educação formal e a frequência escolar.

Depreende-se que a presença infantil no ambiente digital suscita um conjunto de riscos que transcendem as preocupações tradicionais a respeito do trabalho infantil, com consequências psicossociais que podem comprometer seu desenvolvimento integral. A par da orientação das famílias, faz-se inadiável a inclusão obrigatória do letramento digital na educação básica e complementar - ou seu fortalecimento, nas escolas em que já exista -, com o ensino de competências digitais críticas, capacitando os estudantes a saberem lidar de forma sadia com o ambiente digital, identificarem conteúdos inadequados e publicidades ocultas, além de compreenderem as implicações da exposição da imagem e de dados pessoais.

Com base na responsabilidade parental e de toda a sociedade e com fundamento no princípio da precaução, que rege o meio ambiente digital, é preciso repensar as estruturas criadas pelas plataformas, para assegurar a participação segura e digna de crianças e adolescentes, que não resulte em uma economia de exploração infantil, mas que permita a criatividade, a ética e a cidadania digital, de forma sustentável.

## CONCLUSÃO

As relações laborais têm se modificado drasticamente na sociedade da informação, dando ensejo a novas formas de contratação, que desmaterializam o local de trabalho e ampliam o acesso a um mercado global fluido, sob demanda. Modelos inseridos na economia compartilhada e no trabalho plataformizado baseiam-se em algoritmos, que regulam a oferta e a demanda. Termos como *uberização*, *gig economy*, *crowdwork*, *microtasking* e empreendedorismo digital são expressão de um trabalho flexível, marcado por rendimentos baixos e instáveis, prazos rígidos, competição direta e vigilância digital, frequentemente camuflada pela narrativa de autonomia.

A era digital também impulsionou a busca por maior bem-estar, dando origem a conceitos como o *chronoworking*, *smart working*, *workation* e nomadismo digital. Tais modalidades, embora ofereçam maior liberdade geográfica e potencial para qualidade de vida, também levantam desafios logísticos, fiscais e sociais, como a gentrificação nos locais de acolhimento de nômades. Práticas como o BYOD e os *shadow stand-ins* adicionam complexidade ética e jurídica ao cenário.

O Direito do Trabalho enfrenta o desafio de equilibrar a flexibilização com a preservação de direitos fundamentais dos trabalhadores, sem se descuidar dos impactos em grupos vulneráveis, de maneira interseccional. Mulheres, historicamente responsáveis pelo trabalho de cuidado, buscam na flexibilidade digital uma forma de conciliar jornadas, mas frequentemente se sujeitam a uma sobrecarga e a elevados índices de estresse e afastamentos. Para as pessoas com deficiência, o teletrabalho remove barreiras físicas e amplia o acesso ao mercado, mas exige inclusão digital prévia e pode resultar em estagnação de carreira e em inviabilidade de inclusão na dimensão social.

A questão de maior urgência ética e social reside na exploração comercial infantil no ambiente digital. O crescimento dos *kidfluencers*<sup>36</sup> e a monetização precoce das redes sociais desafiam a fronteira entre lazer e trabalho, expondo crianças e adolescentes a riscos psicossociais, adultização e, muitas vezes, à apropriação indevida de rendimentos por seus responsáveis.

Para que as transformações do mundo do trabalho sejam positivas e sustentáveis, é necessário garantir o acesso seguro às novas tecnologias, além de se desenvolverem normas regulatórias e estruturas fiscalizatórias internas e globais. O futuro do trabalho na era digital dependerá do equilíbrio entre a inovação tecnológica e a proteção da dignidade humana, para que a exploração dê lugar à cidadania plena.

## REFERÊNCIAS

ABREU, Karine Vaz de Melo Mattos. O Direito Humano ao Desenvolvimento, o Trabalho e as Novas Tecnologias. In: ARRUDA, Kátia Magalhães et al. (coord.). *Novas Tecnologias, Inteligência Artificial e o Mundo do Trabalho*. Brasília: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT, Coleção Estudos Enamat, Volume 17, 2025, p. 67-82.

---

<sup>36</sup> Influenciador mirim.

\_\_\_\_\_. Sociedade da informação e proteção do meio ambiente digital: uma nova fronteira para a sustentabilidade. Montes Claros: *Revista do Curso de Direito da Universidade Estadual de Montes Claros – Unimontes*, v. 1, n. 2, jul.-dez./2024. Disponível em: <https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/direito/article/view/8342>. Acesso em: 5 nov. 2025.

ALCÂNTARA, Maurício Fernandes de. “Gentrificação”. In: *Enciclopédia de Antropologia*. São Paulo: Universidade de São Paulo, Departamento de Antropologia, 2018. Disponível em: <http://ea.fflch.usp.br/conceito/gentrificacao>. Acesso em: 12 nov. 2025.

ALVES, Patricia Juliana Marchi. *A proteção ao trabalho da mulher e seu impacto adverso: reflexos da divisão sexual do trabalho*. Campinas: Editora Lacier, 2024.

APPEL, Gil; GREWAL, Lauren; HADI, Rhonda; STEPHEN, Andrew T. The future of social media in marketing. PubMed Central: *Journal of the Academy of Marketing Science*, outubro de 2019. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7222052/>. Acesso em: 08 nov. 2025.

BOES, Andreas et al. Cloud & Crowd: New Challenges for Labour in the Digital Society. *Communication, Capitalism & Critique: Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society*, 15, p. 132-147. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/324863151\\_Cloud\\_Crowd\\_New\\_Challenges\\_for\\_Labour\\_in\\_the\\_Digital\\_Society](https://www.researchgate.net/publication/324863151_Cloud_Crowd_New_Challenges_for_Labour_in_the_Digital_Society). Acesso em: 12 nov. 2025.

BRASIL. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (MPS). *Dados estatísticos – Saúde e Segurança do Trabalhador*. 2025. Disponível em: [https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente\\_trabalho\\_incapacidade](https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade). Acesso em 11 mar. 2025.

BRAZ, Matheus Viana. *Heteromação e microtrabalho no Brasil*. Scielo, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/wVd58kNBf4rN4NQxYWk6FtB/>. Acesso em: 11 nov. 2025.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. Empresas-plataforma e seus tempos laborais incertos, controlados, intensos, insuficientes, longos, não pagos e heterônomos. In: KREIN, José Dari et al. (org.). *A redução da jornada de trabalho e o futuro*. Campinas: Editora da Unicamp, 2022. p. 253-274.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira; GARCIA, Lucia. Por onde “andam” as plataformas digitais de trabalho? *Le Monde Diplomatique Brasil*: Ano 14, nº 170, 2021. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/por-onde-andam-as-plataformas-digitais-de-trabalho-legislacao-favoravel-a-empresas-plataforma/>. Acesso em: 06 nov. 2025.

CLAPPERTON, Guy; VANHOUTTE, Philip. Il Manifesto dello Smarter Working. Milano: Libri Este, 2014. Apud MARKOVIC, Ella; ROSSINI, Clauber de Oliveira. Smart working e as novas tendências no mundo do trabalho: um estudo de caso binacional. *Revista Brasileira de Administração Científica*, v. 12, n. 1, p. 86-102, jan./mar. 2021.

DEUSDARÁ, Beatriz Vasconcelos Muniz. A influência de crianças e adolescentes nas redes sociais: influenciadores mirins e o impacto entre iguais. *Ciências Humanas*, Volume 29 – Edição 149/AGO 2025. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-influencia-de-criancas-e-adolescentes-nas-redes-sociais-influenciadores-mirins-e-o-impacto-entre-iguais>. Acesso em: 29 ago. 2025.

ELYOUKDI, Kaoutar; ZOHRI, Abdelaziz. Understanding Candidates' Behavioral Intentions toward AI for Talent Acquisition: A Conceptual Study Using UTAUT and CIA Frameworks. *African Scientific Journal – Management and Economic Development*, v. 03, n. 25, Out. 2024. Disponível em: <https://africanscientificjournal.com/index.php/AfricanScientificJournal/article/download/847/763/869>. Acesso em: 06 nov. 2025.

FRAGOMEN. *Worldwide Immigration Trends Report 2022*. Disponível em: <https://www.fragomen.com/trending/worldwide-immigration-trends-reports/2022-worldwide-immigration-trends-report.html>. Acesso em: 10 nov. 2025.

GOMES, Ana Cláudia Nascimento; FARAH, Fernanda Daher Caram. Gamefi e a nova classe de trabalhadores. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 12, n. 118, p. 78-91, mar. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/215796>. Acesso em: 10 nov. 2025.

GONSALES, Marco; RONCATO, Mariana Shinohara; VAN DER LAAN, Murilo. Plataformização do trabalho, o cenário internacional e o Brasil. In: HIESSL, Christina et al. (coord.); *Trabalho em plataformas: regulamentação ou desregulamentação?: o exemplo da Europa*. São Paulo: Boitempo, 2024.

HITTLE, Bervely M.; GILLESPIE, Gordon L. Identifying shift worker chronotype: implications for health. *Industrial Health*, v. 56, n. 6, p. 512-523, 2018. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29973467/>. Acesso em: 04 nov. 2025.

HOOPER, Kate; BENTON, Meghan. *The Future of Remote Work – Digital Nomads and the Implications for Immigration Systems (Report)*. Migration Policy Institute, 2022. Disponível em: [https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpi-remote-work-2022\\_final.pdf](https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpi-remote-work-2022_final.pdf). Acesso em: 05 nov. 2025.

LAM, Helen; BECKMAN, Terry; HARCOURT, Mark; SHANMUGAM, Sandra. Bring Your Own Device (BYOD): Organizational Control and Justice Perspectives. *Employee Responsibilities and Rights Journal*: 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10672-024-09498-1>. Acesso em: 08 nov. 2025.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. *Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade*. Scielo: Caderno CRH, v. 32, n. 86, p. 325-342, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30561>. Acesso em: 06 nov. 2025.

MAHMUDOVA, I. N.; SOLOVOVA, N. V. "Job-Sharing" As A Form Of Work Organization. *Advances in Economics, Business and Management Research: volume 47, International Scientific Conference "Far East Con" (ISCFEC 2018)*, 2019. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/330921622\\_Job-Sharing\\_As\\_A\\_Form\\_Of\\_Work\\_Organization](https://www.researchgate.net/publication/330921622_Job-Sharing_As_A_Form_Of_Work_Organization). Acesso em: 12 nov. 2025.

MARKWIDE. *Análise de mercado de publicidade digital infantil – Tamanho da indústria, participação, relatório de pesquisa, insights, impacto com Covid-19, estatísticas, tendências, crescimento e previsão para 2025-2034*. Markwide: 2025. Disponível em: <https://markwideresearch.com/kids-digital-advertising-market/>. Acesso em: 17 jul. 2025.

MEDEIROS, Breno; ABREU, Karine Vaz de Melo Mattos. O trabalho no nomadismo digital: liberdade, oportunidade e desafios. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 19-33, jan./mar. 2025. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/issue/view/11/13>. Acesso em: 10 nov. 2025.

MURCIA, Esperanza. *Llega el 'cronoworking' a España: los trabajadores son quienes elegirán su horario laboral*. Noticias Trabajo, 2024. Disponível em: <https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/empleo/>

llega-cronoworking-espana-los-trabajadores-son-quienes-elegiran-su-horario-laboral/. Acesso em: 05 nov. 2025.

NASCIMENTO, Maria Luiza Ribeiro; LIMA, Daniela Barbosa de; TONACIO, Cláudia Michelly Sales de Paiva. Home office e mulheres: benefícios, desafios e direito à desconexão no ambiente de trabalho remoto. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos*: v. 8 n. 18 (2025). Disponível em: <https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/1960>. Acesso em: 07 ago. 2025.

PINHEIRO-MACHADO, Rosana; MATHEUS, Jessica; ALVES-SILVA, Wagner; FRID, Marina; PETRA, Priscila; PENALVA, Janaina. Mídias sociais como plataforma de trabalho digital: avaliando os impactos sociais, culturais e políticos da migração do mercado de trabalho para o Instagram. *Digital Economy and Extreme Politics*, n. 1, 2024. Disponível em: [https://labdeep.com/wp-content/uploads/2024/12/Deeplab\\_Social-Media-as-Digital-Labour-Platform\\_PT\\_sem-links\\_13-12.pdf](https://labdeep.com/wp-content/uploads/2024/12/Deeplab_Social-Media-as-Digital-Labour-Platform_PT_sem-links_13-12.pdf). Acesso em: 12 nov. 2025.

PINTO, Alexandre Rodrigues; MARTENS, Cristina Dai Prá; SCAZZIOTA, Vanessa Vasconcelos. *Empreendedorismo digital em organizações: revisão integrativa da literatura e proposição de elementos de análise sob a ótica das capacidades dinâmicas*. Porto Alegre: REAd. Rev. eletrôn. adm., 29 (3), Sep-Dec 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/Lwyztymt3nxMqPbjQKhsPBf/>. Acesso em: 22 abr. 2025.

PRICE, Rob. *The rise of 'shadow stand-ins': The brazen new way employees are cheating their way to the top*. Business Insider: 2024. Disponível em: <https://www.businessinsider.com/shadow-stand-ins-workers-secretly-outsourcing-their-jobs-2024-6>. Acesso em: 12 nov. 2025.

SANTOS, Mauro Ribeiro dos. Coaching: Uma breve análise histórica, conceitual e prática do método. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*: 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/coaching>. Acesso em: 12 nov. 2025.

SOARES, Angelo dos Santos. A automação e o terceiro mundo. *SciELO: Rev. adm. empres*, 28 (3), Set 1988. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901988000300008>. Acesso em: 08 nov. 2025.

SOBRATT. *Cartilha para Pessoas com Deficiência e Pessoas Neurodivergentes em Teletrabalho*. 2024. Disponível em: <https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/wp-content/uploads/2024/02/Cartilha-Teletrabalho.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2025.

VOLL, Kyra; GAUGER, Felix; PFNÜR, Andreas. Work from anywhere: traditional workation, coworkation and workation retreats: a conceptual review. *World Leisure Journal*, 65(2), 2022, 150–174. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/16078055.2022.2134199>. Acesso em: 13 nov. 2025.

# **VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO: diálogos entre a normativa da OIT e a atuação do Estado brasileiro**

## **VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK: dialogues between ILO standards and the action of the Brazilian State**

Carolina Silva Silvino Assunção<sup>1</sup>  
Clarissa Valadares Chaves<sup>2</sup>

**Resumo:** o presente artigo tratará dos conceitos fundamentais trazidos pela redação da Convenção nº 190 e da Recomendação nº 206 da OIT, em cotejo com a atual realidade do mundo do trabalho, pautado pela discriminação de gênero, abordando quais influxos a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho já promoveu no ordenamento jurídico brasileiro e qual o papel do Estado brasileiro, em especial do Poder Judiciário, diante do presente cenário.

**Palavras-chave:** Convenção nº 190; Organização Internacional do Trabalho; discriminação em matéria de emprego

**Abstract:** this article will deal with the fundamental concepts brought by the wording of Convention No. 190 and ILO Recommendation No. 206, in comparison with the current reality of the world of work, guided by gender discrimination, addressing which influences Convention 190 of the International Labour Organization has already promoted in the Brazilian legal system and what the role of the Brazilian State is, especially the Judiciary, in the current scenario.

**Keywords:** Violence and Harassment Convention; International Labor Organization; discrimination in regard to employment.

---

<sup>1</sup>Juíza do Trabalho Substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas (UDF). MBA em Direito do Trabalho (FGV). Pós-graduada em Direito do Trabalho (FDMC/MG). Cofundadora e membro da Oficina de Estudos Avançados 'Interfaces do Processo Civil com o Processo do Trabalho – IPCPT', vinculada à FDMC/MG. Professora de pós-graduação e cursos preparatórios para carreiras jurídicas.

<sup>2</sup>Analista Judiciário e Assistente de Gabinete no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Mestre em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD-USP). Bolsista Capes/Proex em dedicação exclusiva pelo biênio 2021-2022. Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho (FDMC/MG e UCAM/RJ). Cofundadora e membro da Oficina de Estudos Avançados 'Interfaces do Processo Civil com o Processo do Trabalho – IPCPT', vinculada à FDMC/MG. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa GEMDIT, vinculado à USP.

## INTRODUÇÃO

Apesar de a busca pela equalização dos vetores capital e trabalho se tratar de pauta inerente ao Direito do Trabalho, fato é que o século XXI apresenta seus próprios desafios. A busca pela compatibilização do trabalho como atividade de reconhecimento e sustento é experienciada em um mundo do trabalho<sup>3</sup> no qual vida pessoal e profissional se misturam, vivendo-se em constante e ininterrupta conexão.

Nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira (2017), o trabalho está cada vez mais denso, tenso e intenso e a aproximação permanente da vida pessoal e do trabalho é ambiente fértil para se vislumbrar, talvez ainda mais intensamente, a violência e o assédio no mundo do trabalho.

Nos 100 anos de criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, durante a 108ª Conferência Anual de Membros, a aprovação da Convenção nº 190 da OIT, em conjunto com a Recomendação nº 206, representou um grande marco à normativa internacional da OIT sobre o assunto. Embora a violência e o assédio no mundo do trabalho sejam temas tangenciados por outros diplomas internacionais da OIT, como é o caso da Convenção nº 111 e da Convenção nº 155, por exemplo, essa foi a primeira vez que o órgão aprovou instrumento normativo dedicado à temática<sup>4</sup>. Deve-se salientar que a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 simbolizam um consenso internacional ultraqualificado<sup>5</sup>, cuja legitimidade ampliada é fundada na composição tripartite da Organização Internacional do Trabalho – único órgão

---

<sup>3</sup>Tal como trazido pela Convenção nº 190 da OIT, a expressão “mundo do trabalho” parece ser mais adequada àquela tradicionalmente usada “ambiente de trabalho”, já que este hoje em dia não está adstrito ao ambiente de trabalho em si, havendo, de fato, uma compreensão mais abrangente.

<sup>4</sup>Nesse sentido, Adriana Calvo salienta: “A OIT já havia publicado importantes convenções relativas a direitos fundamentais, tais como sobre questões de discriminação (a Convenção nº 111, em 1965, ratificada pelo Brasil em 1968, relativa à discriminação em matéria de emprego e profissão) e questões de gênero (a Convenção nº 100 em 1951, ratificada pelo Brasil em 1957, relativa ao princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor, e a Convenção nº 156, que trata da igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores e trabalhadoras com encargos de família, nunca ratificada pelo Brasil), contudo, até 2019 não havia sido publicada nenhuma convenção específica sobre violência e assédio” (2020, p. 339).

<sup>5</sup>Assim como todos os instrumentos normativos aprovados no âmbito da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

internacional com tal formação<sup>6</sup>. Não se pode deixar de enfatizar, ainda, a oportuna abordagem interseccional do tema, considerando que são mais suscetíveis a figurarem como vítimas de violência e assédio pessoas pertencentes a grupos mais vulneráveis, como mulheres e LGBTI+.

Pouco menos de um ano da aprovação de tais instrumentos internacionais, o mundo foi assolado pela pandemia da Covid-19 que, além da crise sanitária em si, gerou uma crise social, robustecendo a fundamentalidade da temática. É pertinente perceber que não se está, entretanto, diante de um cenário efetivamente novo. A palavra ‘crise’ reporta-se ao ápice de um contexto pré-existente. No caso da crise social gerada pela Covid-19, portanto, não se está diante de adversidades imediatas criadas pela disseminação do vírus, mas de disfunções mediatas, decorrentes da conjuntura econômica, social e política já existente. Metaforicamente, pode-se dizer: o que era fratura, tornou-se, agora, fratura exposta.

A cultura da violência e do assédio no trabalho, notadamente em face dos grupos vulneráveis anteriormente mencionados, é reflexo de uma sociedade patriarcal e sexista, na qual a divisão sexual do trabalho reflete desde problemas alocativos, como diferenças de remuneração e ocupação de cargos de direção, até violências psicológicas, mais ‘sutis’ e ‘menos explícitas’.

Esta segunda espécie ganhou especial potencialização no contexto pandêmico, especialmente pela utilização dos meios tecnológicos de comunicação. Por trás das telas de computadores e de celulares, as práticas de violência e assédio tendem a se ocultar aos olhos alheios. Somada à invisibilidade gerada pelos instrumentos tecnológicos, a fragilidade emocional de alguma forma vivenciada por toda a classe trabalhadora, seja em razão dos efeitos psíquicos gerados por longos períodos de confinamento ou pelo medo ante a impossibilidade de se manter em isolamento social, pode funcionar como pretexto para se dissimular a existência de situações de violência e assédio no trabalho.

Diante das substanciais alterações promovidas ao longo dos últimos anos no universo do trabalho, aceleradas significativamente pela pandemia da Covid-19, que potencializou o trabalho remoto e por meio de plataformas digitais, verificou-se a necessidade de se avançar

---

<sup>6</sup> Conforme aduz Rúbia Zanotelli Alvarenga (2019), “a Organização Internacional do Trabalho (OIT), como agência permanente e especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), é a única que possui estrutura tripartite. Todos os seus órgãos colegiados são constituídos de representantes de governos, de associações sindicais de trabalhadores e de organizações de empregadores. Desde a sua criação, a OIT possui estrutura tripartite, o que constitui traço distintivo em relação aos demais organismos da ONU, à qual se incorporou nos anos 40. Integra representantes das organizações sindicais, das organizações patronais e dos governos de todos os Países-Membros, que participam em situação de igualdade para fortalecer o diálogo social e a formulação de normas internacionais do trabalho vantajosas para os trabalhadores”.

na adoção de medidas promocionais para o combate à violência e ao assédio no novo mundo do trabalho.

Em harmonia com o papel institucional do Poder Judiciário na sociedade brasileira, o Conselho Nacional de Justiça instituiu por meio da Resolução nº 351/2020 o Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário, com claro intuito de sinalizar a necessidade de se dar atenção prioritária às práticas inadequadas que culminam no vilipêndio da saúde dos trabalhadores, notadamente dos grupos mais vulneráveis.

O legislador ordinário, no mesmo sentido, promoveu por meio da Lei nº 14.457/22 importante alteração nas funções da CIPA, que passou a ser responsável também pela adoção de medidas para a prevenção de assédio no meio ambiente de trabalho.

Considerando o cenário delineado, o presente artigo tratará dos conceitos fundamentais trazidos pela redação da Convenção nº 190 e da Recomendação nº 206 da OIT, em cotejo com a realidade do mundo do trabalho atual, abordando qual o papel do Estado brasileiro, em especial do Poder Judiciário, diante do presente cenário.

## 1 VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO

### 1.1 Contextos e conceitos relevantes

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho, as discussões em torno da temática do assédio e da violência no trabalho ganharam efetiva centralidade com a aprovação da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, em 1998.

Reforçando a premissa universal de justiça social instituída pela Constituição da OIT em 1919 e ratificada em 1948 pela Declaração de Filadélfia, a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, como instrumento de observância obrigatória a todo e qualquer membro da Organização Internacional do Trabalho, instituiu como fundamentais quatro eixos de atuação. *In verbis*:

Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do

direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Tais eixos fundamentais, também chamados de princípios fundamentais, traduzem o que se chama de “*core labor standards*”, devendo funcionar como a verdadeira espinha dorsal da atuação harmoniosa de todos os atores que compõem a estrutura tripartite da OIT – governos, representantes de trabalhadores e representantes de empregadores, no âmbito de cada um dos Estados-membros.

A respeito da natureza jurídica das Declarações de Direitos Humanos, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado salientam seu caráter de fonte jurídica material e formal, na medida em que, concomitantemente, cumprem o papel político e cultural de induzir os Estados a aperfeiçoarem a sua legislação interna e engendram o dever de observância ao seu conteúdo, independentemente de procedimento solene de ratificação. Tratando-se, pois, de Declarações de Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais - como os de caráter trabalhista -, reconhecem que tais documentos se apresentam como verdadeiros marcos civilizatórios para a humanidade (2020, p. 43).

Em relação à Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, tais autores destacam que o Instrumento representou um marco civilizatório e regulatório em matéria de Direitos Humanos Trabalhistas, efetivamente norteando as pautas que se seguiriam a partir daquele momento (Delgado & Delgado, 2020, p. 43).

Seguindo as diretrizes traçadas pela Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a aprovação da Agenda do Trabalho Decente no ano seguinte, em 1999, reafirmou a importância da união de esforços para a concretização de um mundo do trabalho que refletisse o ser humano como elemento central. Conforme pondera Gerry Rodgers:

O objetivo do trabalho decente é expresso da melhor forma através do olhar das pessoas comuns. Trata-se de seu trabalho e perspectivas de futuro; de suas condições de trabalho; do equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar, de levar seus filhos à escola e tirá-los do trabalho infantil. Tem a ver com a igualdade de gênero, igualdade de reconhecimentos e dar condições às mulheres para que possam escolher e que assumam o controle de suas vidas. Tem a ver com poder se expressar e poder ser escutado no trabalho e na comunidade. Para muitos é a principal via de escape da pobreza. Para muitos outros, tem a ver com poder realizar as

aspirações pessoais de sua vida cotidiana e com a solidariedade com outros. E em todos os lugares, para todas as pessoas, o trabalho decente tem a ver com a dignidade humana – destaques acrescidos (2002).

A busca por um mundo do trabalho livre de violência e assédio é um reflexo direto da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e da Agenda do Trabalho Decente, que influenciaram o aquecimento dos debates acerca do tema.

Embora a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho represente uma maior ênfase às discussões específicas sobre o assunto, deve-se reconhecer a relevância de instrumentos internacionais que a precederam, como a Convenção nº 111 e a Convenção nº 155.

Antes de se adentrar propriamente a temática dos mencionados diplomas, é essencial perceber qual é a correlação entre as Convenções da Organização Internacional do Trabalho e o ordenamento jurídico brasileiro. O tema, entretanto, desafia diferentes opiniões, concentradas majoritariamente em duas correntes.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2020), a exemplo da primeira linha de entendimento, consideram que quando o Instrumento Internacional é aprovado e ratificado internamente, ele passa a compor o ordenamento jurídico com *status* supralegal. *In verbis*:

Conferida a sua vigência interna, as convenções da OIT, contemporaneamente, passam a compor o ordenamento jurídico brasileiro como fonte formal heterônoma de *status* supralegal (acima de leis ordinárias e/ou complementares), na medida em que constituem documentos integrados por normas de Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 5º, §2º, CF/88). Se a aprovação congressional tiver sido feita mediante o rito de emenda constitucional, inclusive com o quórum diferenciado de dois terços, o respectivo documento normativo internacional ostentará *status* de Emenda à Constituição (§ 3º do art. 5º, acrescentado pela EC n. 45, de dezembro de 2004).

Já Flávia Piovesan (2006, p. 31), como exemplo da segunda vertente, entende que os Diplomas Internacionais que versem sobre Direitos Humanos aderem ao ordenamento jurídico com *status* propriamente constitucional:

(...) o Direito brasileiro faz opção por um sistema misto, que combina regimes jurídicos diferenciados: um regime aplicável aos tratados de direitos humanos e um

outro aplicável aos tratados tradicionais. Enquanto os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos — por força do art. 5º, § 2º — apresentam natureza de norma constitucional, os demais tratados internacionais apresentam natureza infraconstitucional.

A autora explica que todos os Tratados Internacionais ratificados, que versem sobre Direitos Humanos, apresentam natureza materialmente constitucional, de modo que o quórum estabelecido pelo § 3º do art. 5º consubstancia requisito puramente formal. Vejamos:

(...) por força do artigo 5º, parágrafo 2º, todos os tratados de direitos humanos, independentemente do quórum de sua aprovação, são materialmente constitucionais. O quórum qualificado está tão somente a reforçar tal natureza constitucional, ao adicionar um lastro formalmente constitucional. Na hermenêutica dos direitos há que imperar uma lógica material e não formal, orientada por valores, a celebrar o valor fundante da prevalência da dignidade humana. Isto porque não seria razoável sustentar que os tratados de direitos humanos já ratificados fossem recepcionados como lei federal, enquanto os demais adquirissem hierarquia constitucional exclusivamente em virtude de seu quórum de aprovação (Piovesan, 2006, p. 32).

Importante reflexo que emerge dessa concepção é a imutabilidade conferida pelo inciso IV, §4º do art. 60 da Carta Maior de 1988. As cláusulas pétreas trazidas pelo art. 60 são fundadas no que se denomina núcleo duro do diploma constitucional, isto é, nos valores eleitos pelo Poder Constituinte Originário como intangíveis pelo Poder Constituinte Derivado Reformador<sup>7</sup>.

Nesse sentido, entende-se que as Convenções Internacionais da OIT, ao tratarem de normas de Direitos Humanos e Fundamentais,

<sup>7</sup> Neste ponto, Flávia Piovesan, contudo, adverte: “Entretanto, embora os direitos internacionais sejam alcançados pelo art. 60, parágrafo 4º, e não possam ser eliminados via emenda constitucional, os tratados internacionais de direitos humanos materialmente constitucionais são suscetíveis a denúncia por parte do Estado signatário. Com efeito, os tratados internacionais de direitos humanos estabelecem regras específicas concernentes à possibilidade de denúncia por parte do Estado signatário. Os direitos internacionais poderão ser subtraídos pelo mesmo Estado que os incorporou, em face das peculiaridades do regime de direito internacional público. Vale dizer, cabe ao Estado-parte tanto o ato de ratificação do tratado, como o ato de denúncia, ou seja, o ato de retirada do mesmo tratado. Os direitos internacionais apresentam, assim, uma natureza constitucional diferenciada”. Já em relação aos Instrumentos materialmente e formalmente constitucionais, esclarece que “(...) não podem ser objeto de denúncia. Isto porque os direitos neles enunciados receberam assento no texto constitucional, não apenas pela matéria que veiculam, mas pelo grau de legitimidade popular contemplado pelo especial e dificultoso processo de sua aprovação, concernente à maioria de três quintos dos votos dos membros, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos de votação” (Piovesan, 2006, p. 35).

solidificam conteúdo de natureza constitucional (art. 5º, §2º, da CRFB/88), de observância imediata (art. 5º, §1º da CRFB/88) e protegido pelo art. 60, § 4º da CRFB/88.

A Convenção nº 111, aprovada em plano internacional em 1960 e em âmbito interno quatro anos depois, além do marco simbólico que representou à época, trouxe fundamental definição à discriminação no mundo do trabalho. Conforme dispõe em seu art. 1º:

Art. 1 – 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (grifos acrescidos).

Deve-se notar que a redação do texto convencionado, ao dispor sobre a desigualdade de oportunidades e tratamento como resultados de atitudes distintas, excludentes e preferenciais, evidencia que esta articulação de causa e efeito pode demonstrar problemas alocativos de caráter objetivo - como diferenças salariais, acesso a certos cargos e funções - ou não, relacionando-se a aspectos subjetivos do trabalhador.

Essa dualidade conceitual corrobora a abordagem abrangente trazida pela Convenção nº 190 e pela Recomendação nº 206 da OIT, ampliando e unificando o enfrentamento da pauta da violência e do assédio no mundo do trabalho, que pode gerar reflexos tanto de ordem objetiva, como subjetiva.

A Convenção nº 155, aprovada em âmbito internacional em 1983 e no plano interno em 1992, por sua vez, ao dispor, em seu art. 3º, alínea ‘e’, que a saúde no trabalho “abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”, reforça a concepção da Organização Mundial da Saúde (OMS) de “saúde” como um conceito multifacetado, aplicável, com a mesma pluralidade e alcance, ao mundo do trabalho.

Nessa perspectiva, a ênfase à saúde como estado que comporta elementos de bem-estar físico e mental converge com a necessidade de que o combate à violência, ao assédio e à discriminação no trabalho seja articulado, também, como questão que diz respeito ao meio ambiente de trabalho.

Como reflexo dessa compreensão, surge a necessidade de se considerar a ergonomia – estudo da interação do homem com o meio ambiente de trabalho – também sob o prisma psíquico. Candy Florencio Thome e Rodrigo Garcia Schwarz (2017) pontuam que a NR-17, por exemplo, dispõe, no item 17.1, que as características psicofisiológicas dos trabalhadores devem ser levadas em conta a fim de proporcionar, no meio ambiente de trabalho, o máximo de segurança, conforto e desempenho eficiente. No item relativo à organização do trabalho (17.5.1), dispõe que “as condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado” e, no item 17.6.1, determina que “a organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado”.

A esse respeito, André Sousa Pereira (2017, p. 313) explica que em decorrência da organização da atividade empresarial, os chamados riscos psicossociais ocupacionais demandam uma compreensão holística da situação, confluindo o indivíduo com o meio social no qual ele está inserido.

Segundo Pedro Álvarez Briceño (2009), “*os riesgos psicosociales como aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afecta a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos*”.

Seguindo-se o raciocínio traçado por André Sousa Pereira (2017, p. 314), é possível dizer que existem três dimensões sociais de interação entre o trabalhador e a estrutura organizacional de labor na qual ele esteja inserido, quais sejam, relações entre indivíduos, entre o indivíduo e o grupo e do indivíduo consigo mesmo. Quando dessas interações emergem situações potencialmente danosas à saúde mental do trabalhador, materializa-se o risco psicossocial.

Em oportuna abordagem, a Convenção nº 190, em seu art. 9º, correlacionou a violência e o assédio como potenciais geradores de riscos psicossociais. É importante ressaltar, entretanto, que embora haja a tendência de se listar os riscos psicossociais de modo a objetivar as situações mais comuns diante das quais o risco estará caracterizado, muitos são os fatores que podem configurar um risco psicossocial, notadamente nos casos de violência e assédio, sendo indispensável, na prática, a análise pormenorizada de cada caso.

## 1.2 A Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 da OIT

No marco centenário da Organização Internacional do Trabalho, durante a 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2019, foram aprovadas a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206.

Conquanto a violência e o assédio no mundo do trabalho tenham sido assuntos tangenciados por outros diplomas internacionais da OIT, como pelas Convenções nº 111 e nº 155, conforme anteriormente analisado, a Convenção nº 190, em conjunto com a Recomendação nº 206, representou um grande marco à normativa internacional da OIT sobre o assunto, sendo o primeiro instrumento exclusivo à temática.

Alguns pontos trazidos pelos textos firmados merecem ser destacados, seja em razão de sua relevância ou pelo reflexo que trarão ao atual enfrentamento da questão em âmbito interno.

Embora costumeiramente violência e assédio no trabalho sejam tratados como figuras apartadas, a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 da OIT trouxeram, propositadamente, uma abordagem conjunta.

Não se pretendeu, contudo, generalizar o tema. As espécies de assédio e os mais variados tipos de violência no mundo do trabalho (violência sexual, assédio sexual, violência de gênero, assédio em razão de gênero, violência doméstica, violência física, violência psicológica, assédio moral, violência estrutural, assédio organizacional e assédio virtual - *cyberbullying*), continuam sendo reconhecidos, com características e conceitos próprios. Objetivou-se, apenas, sistematizar e robustecer a reprovabilidade de uma gama de condutas ainda mais diversificadas e abrangentes.

Conforme se infere do Relatório Final dos Peritos da OIT (ILO, 2016), que precedeu a aprovação dos instrumentos normativos em comento, “embora a terminologia possa variar entre os países, a expressão ‘violência e assédio’ inclui um contínuo de comportamentos e práticas inaceitáveis que podem resultar em danos ou sofrimentos físicos, psicológicos ou sexuais”.

Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos (2019, p. 14) destacam que em razão da interdependência das consequências advindas das práticas de violência e assédio, é fundamental a sua abordagem conjunta:

(...) o conceito integrado abarca a interdependência e interrelação entre os tipos de violência e assédio. Isso porque a prática de uma modalidade de violência engloba, de certo modo, os outros tipos de condutas violentas e assediadoras, que não devem ser vistas, portanto, de forma isolada. Assim, por

exemplo, ao se praticar o assédio sexual, pratica-se, simultaneamente, uma violência sexual, uma violência psicológica e uma violência física. Em semelhante sentido, a violência doméstica compreende a violência física, sexual, psicológica ou patrimonial perpetrada no âmbito doméstico ou familiar. Com efeito, as modalidades de violência e de assédio, em que pese a importância das conceituações e distinções, não podem ser vistas isoladamente, pois suas naturezas, efeitos e consequências são interdependentes.

Outro aspecto que se releva é a adoção da concepção de que para a caracterização da violência ou do assédio não são necessários reiterados eventos assediadores e violentos, bastando, para tanto, um único episódio. Mais importante do que a periodicidade da prática de condutas assediadoras e violentas, portanto, é a verificação concreta dos resultados produzidos. Segundo a alínea 'a' do artigo 1º da Convenção nº 190,

O termo “violência e assédio” no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestados uma ou várias vezes, que se destinam a que causem ou possam causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclua violência e assédio de gênero (destaques acrescidos).

Essa compreensão parece romper com o conceito de assédio tradicionalmente adotado pela doutrina trabalhista brasileira, para a qual a caracterização do assédio dependia de práticas sucessivas e ocorridas por período prolongado<sup>8</sup>.

Mais um ponto de destaque é a posituação do efetivo alcance das disposições ali contidas, não se limitando sua aplicação às relações de emprego formalmente reconhecidas, abrangendo todos aqueles que trabalhem, independentemente da situação contratual estabelecida. Explicitou-se, ainda, a sua aplicação ao setor público e em áreas rurais. *In verbis*:

## Artigo 2

1. Esta Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo trabalhadores assalariados, conforme definido na lei e na prática nacionais, bem como as pessoas que trabalham, independentemente da sua situação contratual, pessoas em treinamento, incluindo estagiários e aprendizes,

<sup>8</sup> Conceito este baseado, majoritariamente, no entendimento de Marie-France Hirigoyen (2002, p. 66).

trabalhadores demitidos, voluntários, candidatos a emprego e indivíduos que exercem a autoridade, funções ou responsabilidades de um empregador.

2. O presente acordo aplica-se a todos os setores, públicos ou privados, da economia formal e informal, nas áreas urbanas ou rurais.

Outro aspecto a ressaltar é a abordagem interseccional sob a perspectiva de gênero. Considerando-se a configuração patriarcal e sexista da sociedade em que vivemos e o reflexo de tais substratos na estrutura organizacional e na dinâmica empresarial, é notória a predileção de certos grupos a figurarem como vítimas de agressões morais e psíquicas no ambiente de trabalho, como é o caso de mulheres e de pessoas LGBTQI+.

A dimensão de gênero é diretriz fundamental de enfrentamento da violência e do assédio, notadamente na sociedade capitalista, em que as relações sociais estão associadas à divisão sexual do trabalho e perpetuam as desigualdades existentes. Segundo esclarecem Candy Florêncio Thomé e Rodrigo Garcia Schwarz, “o capital não cria subordinação das mulheres, porém integra e reforça as raízes da divisão sexual do trabalho” (2017, p. 132).

Os vários problemas alocativos surgidos na prática, como a manutenção de guetos sexistas de trabalho, a preterição de promoção na carreira, a ausência de isonomia salarial e a impossibilidade de alcance de postos de chefia são situações que ensejariam, a princípio, uma resolução meramente econômica. Entretanto, a práxis parece demonstrar que esses são apenas os reflexos visíveis de uma relação encoberta por violências psíquicas e morais, desafiando uma percepção integrativa, tal como trazido pelas normativas internacionais em comento.

Outro ponto que chama a atenção é a acertada utilização da expressão “mundo do trabalho” (*world of work*) em substituição à tradicional “ambiente de trabalho” (*workplace*). A concepção trazida pela OIT, relativizando a compreensão espacial e temporal que se tinha por “ambiente de trabalho”, vai ao encontro do modelo de trabalho vivenciado atualmente por grande parcela da classe trabalhadora, em que vida pessoal e vida profissional estão cada vez mais interconectadas. Para não deixar dúvidas, o art. 3º da Convenção nº 190º explicita:

Esta Convenção se aplica à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorre durante o trabalho, em relação ou como resultado do trabalho:

- a) no local de trabalho, inclusive em espaços públicos e privados, quando são locais de trabalho;
- b) em locais onde o trabalhador é remunerado, onde desfruta ou onde come, ou onde utiliza instalações sanitárias

- ou de toalete e nos vestiários;
- c) em viagens de trabalho, viagens, eventos ou atividades sociais ou de treinamento;
- d) no âmbito das comunicações relacionadas ao trabalho, inclusive as realizadas por meio de tecnologias da informação e comunicação;
- e) nas acomodações fornecidas pelo empregador, e
- f) nas viagens entre a casa e o local de trabalho. (g.n)

Até o momento de elaboração deste artigo apenas quarenta e cinco países ratificaram a Convenção nº 190<sup>9</sup>. Não obstante, é relevante observar que por serem instrumentos que garantem o combate à discriminação nas relações de trabalho, a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 estão englobadas pelo princípio fundamental da “eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação”, consoante dispõe a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, cuja observância recai sobre todos os Estados-membros da OIT.

De toda forma, não se pode desprezar que a ratificação<sup>10</sup> pelos Estados-membros possui uma representação simbólica, sendo extremamente oportuna uma mobilização internacional nesse sentido<sup>11</sup>.

## **2 OS EFEITOS COLATERAIS E O LEGADO DA COVID-19 NO MUNDO DO TRABALHO E A IMPRESCINDIBILIDADE DA CONVENÇÃO Nº 190 E DA RECOMENDAÇÃO Nº 206 DA OIT PARA O COMBATE DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO**

Pode-se dizer que o contexto gerado pela Covid-19 trouxe três influxos principais à temática da violência e do assédio no mundo do trabalho: (3.1) elevou consideravelmente o teletrabalho e, por conseguinte, o uso dos meios tecnológicos no trabalho, ainda de forma mais intensa, (3.2) aumentou expressivamente a jornada, o volume de trabalho e a pressão psicológica sofrida pelos trabalhadores, notadamente em relação àqueles que se ativam na área da saúde e em

<sup>9</sup> Albânia, Alemanha, Antígua e Barbuda, Argentina, Austrália, Bahamas, Barbados, Bélgica, Canadá, Chile, Equador, El Salvador, Espanha, Fiji, França, Grécia, Irlanda, Itália, Lesoto, Maurício, México, Namíbia, Nigéria, Panamá, Papua Nova Guiné, Peru, Reino Unido, República Centro Africana, San Marino, Somália, África do Sul, Uganda Uruguai. Registra-se que em diversos países a convenção entrará em vigor apenas em 2023. <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810)>. Acesso em: 02/10/2024

<sup>10</sup> Tecnicamente, é importante ressaltar que apenas a Convenção nº 190 demandaria ratificação formal.

<sup>11</sup> Observa-se que a Organização Internacional do Trabalho está promovendo campanha global digital pela ratificação da Convenção 190 da OIT ( #RatificarC190). Para maiores informações, acesse < [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_807554/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_807554/lang-pt/index.htm)>. Acesso em 20/01/2023.

relação às mulheres em geral, que passaram a assumir e a administrar, no mesmo ambiente, o trabalho profissional e o doméstico e (3.3) avolumou o número de casos de violência doméstica em razão da adoção de medidas de isolamento social.

O *cyberbullying* (3.1), também conhecido como assédio virtual ou assédio digital, é definido pela Lei nº 13.185/2015, que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*bullying*). Segundo dispõe o seu art. 2º, parágrafo único,

Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (*cyberbullying*), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial (destaques acrescidos).

Conforme se extrai do Relatório Final do encontro que precedeu a elaboração da Convenção nº 190 e da Recomendação nº 206 (*Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*), realizado em outubro de 2016, a violência encoberta pela utilização de aparatos tecnológicos merece especial reforço de atuação pelos Estados-membros (ILO, 2016):

The Worker Vice-Chairperson described various types of violence, including psychological violence and technology-based violence which have been on the rise at the workplace and which would require stronger action, beyond legislation already passed in some countries.

A Convenção nº 190, em seu art. 3º, alínea 'd', mencionou expressamente que a caracterização da violência e do assédio poderá se dar no âmbito das comunicações relacionadas ao trabalho, inclusive as realizadas por meio de tecnologias da informação e comunicação.

É interessante observar que essa não é uma situação nova, mas que, de fato, merece ser destacada, haja vista o incremento da utilização dos meios e aparatos tecnológicos e a sua potencial influência nas práticas de violência e assédio no trabalho.

Como trazido anteriormente, vários são os elementos internos à organização empresarial que podem caracterizar riscos psicossociais ao trabalhador e o uso das tecnologias pode favorecer o surgimento preferencial de alguns deles, como a sobrecarga quantitativa de trabalho e a falta de apoio social (Pereira, 2017).

O aumento excessivo do volume de trabalho e o estabelecimento de metas de desproporcional alcance escancaram o clássico exemplo de assédio moral organizacional (ou *straining*), em que as práticas assediadoras estão compreendidas na própria estrutura do fluxo de trabalho e nas relações interpessoais de um modo geral no ambiente laboral, inclusive *online*.

Segundo a pesquisa “The State of Burnout 2020”, da plataforma americana Blind (2020), realizada em razão da Covid-19, em abril de 2020, 73% dos trabalhadores entrevistados disseram estar sofrendo esgotamento mental em razão do trabalho, enquanto em fevereiro esse percentual era de 61%. As justificativas ao esgotamento foram basicamente três: ausência de separação de vida profissional e vida pessoal, dificuldades com o volume de trabalho e preocupações com a manutenção da segurança no trabalho.

Em relação aos trabalhadores da área da saúde (3.2), é relevante reconhecer que são profissionais que estão na linha de frente do enfrentamento da pandemia, sendo submetidos a árduas jornadas de trabalho, nem sempre equipados da forma adequada e vivendo sob pressão psicológica jamais antes experimentada.

E neste ponto, a análise sob a perspectiva de gênero se faz novamente necessária, uma vez que os postos de trabalho na área da saúde são ocupados majoritariamente por mulheres, que acumulam duplas, triplas e até quádruplas jornadas<sup>12</sup>.

Segundo dados do Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde (Conasems), as mulheres representam 65% dos mais de seis milhões de profissionais atuantes nos setores público e privado de saúde, em todos os níveis de complexidade da assistência. Em algumas carreiras, como Fonoaudiologia, Nutrição e Serviço Social, elas ultrapassam 90% dos profissionais e em outras, como Enfermagem e Psicologia, representam mais de 80%. Estima-se, ainda, que 69,2% das pessoas trabalhando na administração pública direta na área da saúde, na gestão federal do SUS, são mulheres (2020).

Agravando o acúmulo de jornadas já vivenciado pelas mulheres, as mudanças das dinâmicas familiares ocasionadas pelas medidas de distanciamento social, adotadas em face do contexto pandêmico, colocam as trabalhadoras da área da saúde em contextos de maior vulnerabilidade aos riscos de fadiga e de sofrimento psíquico.

Como reflexo de tais mudanças, deve ser ressaltado, ainda, o grande aumento da violência doméstica (3.3) enfrentada por mulheres

---

<sup>12</sup> Segundo dados do IBGE (2019), as mulheres dedicam 21,3 horas por semana com afazeres domésticos e trabalhos com cuidado de pessoas – quase o dobro da dedicação dos homens às mesmas tarefas (10,9 horas) (Hernandes & Vieira, 2020).

desde o início da decretação do estado pandêmico<sup>13</sup>. Estima-se que, no Rio de Janeiro e em São Paulo, o número de casos durante o período de confinamento tenha aumentado em 50%, dado que pode estar subdimensionado em razão das dificuldades de comunicação aos órgãos responsáveis (Fernandes & Thomaka, 2020). É inegável a influência dessa condição no mundo do trabalho.

Esta confluência, inclusive, foi trazida pela Convenção nº 190 e pela Recomendação nº 206, conforme bem enfatiza a nota elaborada pela OIT. *In verbis*:

To mitigate the impact of domestic violence on the world of work. Covid-19 lockdowns and curfews force people to stay at home and, when possible, work from home. For many, the home is now their workplace, which comes with heightened risks of violence and harassment. Alarming spikes in domestic violence, particularly against women and people with disabilities, but also against men, have been recorded in many countries since the beginning of the Covid-19 outbreak. Domestic violence has an impact in terms of health, safety and productivity of workers and other persons concerned, as well as on their capacity to enter, remain and progress in the labor market.

Não há dúvidas de que a pandemia deixou efeitos colaterais e legados no universo do trabalho. As diversas transgressões à saúde dos trabalhadores ocorridas durante o período de maior isolamento social deixaram rastros e marcas inapagáveis àqueles que sofreram violações psíquicas. A violência perpetrada trouxe impactos na forma como o trabalhador se relaciona com o grupo de trabalho e na forma como enxerga a si próprio dentro do sistema produtivo. Tais alterações precisam ser apreendidas pelas organizações, que devem adaptar a forma de trabalho ao risco psicossocial potencializado pelas alterações sociais e comportamentais vivenciadas nos últimos três anos.

Além disso, não se pode negar que o estado de calamidade sanitária acelerou exponencialmente a adoção do teletrabalho

<sup>13</sup> Em face da situação alarmante, a Corte Interamericana de Direitos Humanos ao publicar declaração, no dia 9 de abril de 2020, intitulada “Covid-19 E DIREITOS HUMANOS: OS PROBLEMAS E DESAFIOS DEVEM SER ABORDADOS A PARTIR DE UMA PERSPECTIVA DE DIREITOS HUMANOS E COM RESPEITO ÀS OBRIGAÇÕES INTERNACIONAIS”, abarcou diretamente a questão: “tendo em vista as medidas de isolamento social que podem levar a um aumento exponencial da violência contra mulheres e meninas em suas casas, é necessário enfatizar o dever do Estado de devida diligência estrita com respeito ao direito das mulheres a viverem uma vida livre de violência e, portanto, todas as ações necessárias devem ser tomadas para prevenir casos de violência de gênero e sexual; ter mecanismos seguros de denúncia direta e imediata; e reforçar a atenção às vítimas” (IDH, 2020).

no Brasil e no mundo. A partir das experiências vivenciadas no período de maior isolamento social, percebeu-se que diversas atividades podem ser desenvolvidas de forma remota, sem a necessidade de o trabalhador se submeter a longos períodos de deslocamento entre sua residência e o trabalho. O local da prestação dos serviços torna-se, cada vez mais, rarefeito e perde significativamente sua importância.

O teletrabalho, contudo, pressupõe não só a alteração do local de trabalho, fazendo-se imprescindível alterar-se também a forma do modelo produtivo. É certo que a sociedade industrial do século XIX consolidou modelo de produção pautado na rotina e na excessiva disciplina, com horários de trabalho definidos e controlados por relógio de ponto e metas pré-estabelecidas. A rotina consistia em realizar o trabalho e ir embora para a casa, em um ritmo muito rotinizado (SENNETT, 1999, p. 38).

O modelo delineado para uma produção capitalista industrial dos séculos passados, predominantemente desenvolvida no estabelecimento empresarial, não pode ser transportado sem adaptações para a forma atual de prestação remota dos serviços, sob pena de os antigos meios de produção se afigurarem como fatores de adoecimento psíquico.

É que o teletrabalho, nas palavras de Denise Fincato, “é modalidade de prestação de serviços inequivocadamente flexibilizatória: flexibiliza o tempo e o espaço do trabalho em face do seu modelo clássico, cunhado na era da Revolução Industrial” (Fincato, 2019, p. 2). Nesse contexto, imprescindível se faz a flexibilização do tempo e das formas de controle do trabalho, de maneira que controles rígidos de horários de *login* e *logout* em sistemas informatizados e o estabelecimento de metas superdimensionadas sob a justificativa de que a produtividade no teletrabalho deve ser superior àquela realizada no antigo local de trabalho, caracterizam-se como ingredientes para a formação do assédio organizacional digital.

Ademais, não se pode descurar que a aplicação das normas do teletrabalho de forma indiscriminada entre homens e mulheres pode potencializar a violência e o assédio em face das trabalhadoras do sexo feminino. É que, por questões históricas ainda não superadas - reflexos de uma sociedade patriarcal e sexista - diversas tarefas domésticas e de cuidados com filhos e idosos recaem exclusivamente sobre a mulher, que terá, no teletrabalho, que compatibilizar no mesmo espaço e ao mesmo tempo a jornada profissional e a familiar. Por outro lado, não há dúvidas de que, em certas situações e adotando-se todo o discriminem necessário, o teletrabalho pode figurar como ferramenta de adaptação razoável que permite maior inserção das mulheres no mercado de trabalho por potencializar a conjugação das atividades maternas com a vida profissional.

É imprescindível, portanto, que o enfrentamento da violência e do assédio no trabalho seja manejado de acordo com as particularidades do atual contexto social, sendo indispensável que o Estado brasileiro imprima medidas positivas para a materialização da saúde e higidez dos trabalhadores no atual universo do trabalho, conferindo especial cuidado aos grupos vulneráveis. É neste estado da arte que a ratificação da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho mostra-se imperiosa e absolutamente necessária.

### **3 MEDIDAS ADOTADAS PELO ESTADO BRASILEIRO PARA O ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA VIOLÊNCIA NO TRABALHO**

A despeito de até o presente momento o Estado brasileiro não ter ratificado a Convenção nº 190 da OIT, não há dúvidas de que o diploma internacional já serviu como importante fonte material, que inspirou os órgãos de poder a adotarem medidas que visam prevenir o assédio e outras formas de violência no mundo do trabalho.

O tema exige urgência. Os grupos historicamente vulneráveis no universo do trabalho precisam que o Estado adote políticas afirmativas para a redução da violência e das desigualdades.

Segundo Noêmia Porto,

As mulheres, no Brasil e no mundo, se inserem no mercado de trabalho sofrendo reiteradamente com a desigualdade. O Fórum Econômico Mundial divulgou, no final de 2019, que ninguém viverá, em pouco tempo, numa sociedade com igualdade de gênero, e sequer os filhos da atual geração encontrarão uma sociedade igualitária, isso porque a expectativa é a de que esse primado seja alcançado, no âmbito global, acaso mantido o ritmo atual, e sem retrocessos, em quase cem anos (99,5 anos). Na análise setorializada da desigualdade de gênero, o Brasil apareceu na 92ª posição considerando a análise global. Entre os países da América Latina e do Caribe, o Brasil ficou na 22ª colocação entre 25 países. (PORTO, 2020, p.193)

O Conselho Nacional de Justiça, ao considerar o compromisso que assumiu na implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU e todos os princípios constitucionais que norteiam a centralidade da pessoa humana, tais como o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana, a proibição de todas as formas de

discriminação e o direito à saúde e segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170 da Constituição da República), instituiu, em outubro de 2020, por meio da Resolução nº 351/2020, a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário.

Ao editar a resolução, o CNJ reconheceu que:

as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

No parágrafo único do art. 1º, em plena sintonia com o caráter expansionista de proteção inculcado na Convenção nº 190 da OIT, o órgão clarifica que a tutela contra a violência no trabalho se estende ao meio ambiente telelaboral e inclui toda e qualquer pessoa que estabeleça alguma relação de trabalho com o Poder Judiciário:

Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, presençadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

A Resolução, contudo, perde importante oportunidade de alterar o conceito de assédio tradicionalmente adotado pela doutrina trabalhista brasileira para alinhá-lo ao novo *standard* internacional inculcado pela alínea 'a' do artigo 1º da Convenção nº 190<sup>14</sup>.

O fato de o órgão administrativo de cúpula do Poder Judiciário editar ato normativo dessa natureza tem relevância e simbolismo importante, porquanto demonstra que os problemas de violência e assédio são também realidade no âmbito do serviço público e evidencia a intenção de adequação do Poder Judiciário aos preceitos internacionais de meio ambiente do trabalho sadio e seguro.

Não há dúvidas de que a referida Resolução – que determina que todos os tribunais do país institua Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de

<sup>14</sup> O termo “violência e assédio” no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestados uma ou várias vezes, que se destinam a que causem ou possam causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclua violência e assédio de gênero (destaques acrescidos).

jurisdição, com participação plúrima de magistrados, servidores e colaboradores terceirizados (art. 15) – é um marco legislativo inicial relevante e que noticia o longo caminho ainda a se percorrer sobre o assunto.

Além da existência, no âmbito do Poder Judiciário, de tratamento desigual em relação aos grupos vulneráveis, tais como as mulheres e à comunidade LGBTI+, é patente a desigualdade de oportunidades conferida a esses grupos. Apesar de o ingresso nas carreiras ser pautado pela democracia e transparência dos concursos públicos, ainda é evidente a manifesta dificuldade de ascensão na carreira e a ocupação de cargos de gestão e liderança por esses grupos. Basta verificar, por exemplo, o percentual de magistradas mulheres que ocupam os cargos iniciais da magistratura e comparar com o percentual de magistradas que conseguiram alcançar cargos na 2ª instância ou na cúpula da administração. A própria forma de progressão na carreira, com a constante troca de locais de residência e ausência de fixação por uma maior parte de tempo em um local, dificulta a progressão para as magistradas mães, que ainda exercem uma posição de centralidade no seio familiar.

É preciso registrar, ainda, a premente necessidade de o Poder Judiciário revisar algumas ferramentas de gestão adotadas nos últimos anos, para adequá-las aos novos marcos legislativos. A utilização, por exemplo, de plataformas públicas de ranqueamento de produtividade de magistrados, sem considerar as desigualdades e particularidades pessoais de cada julgador e dos locais em que atuam, afigura-se como instrumento com grande fator psicossocial organizacional, capaz de trazer assédio e violência para o universo do trabalho.

A preocupação evidenciada pelo CNJ, no entanto, não é apenas com o Poder Judiciário e com o necessário exemplo que o órgão deve dar à população, mas sim com toda a sociedade, porquanto é manifesta a violência existente nas relações laborais brasileiras. Nessa perspectiva, o Conselho Nacional de Justiça editou em 2021 o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Trata-se de material, destinado aos magistrados de todo o país, que tem como objetivo ser um

guia para que os julgamentos que ocorrem nos diversos âmbitos da justiça possam ser aqueles que realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação das diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> O documento pode ser acessado pelo seguinte link: < <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>> . Acesso em 20/01/2023.

Os influxos da Convenção nº 190 da OIT e Recomendação nº 206 também fizeram com que o Poder Legislativo se atentasse para a necessidade de implementação de medidas ativas para a prevenção do assédio e da violência no trabalho. Em 2022 foi editada a Lei nº 14.457/22, que além de instituir o programa para aumentar a empregabilidade de mulheres, alterou as funções da CIPA, que passou a ser responsável também pela adoção de medidas para a prevenção do assédio no meio ambiente de trabalho.

De acordo com o art. 23 da referida lei, as comissões deverão incluir regras de conduta nas normas internas das empresas relativas ao assédio sexual e outras formas de violência, fixar procedimentos para o recebimento e acompanhamento de denúncias e realizar ação de capacitação dos empregados sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho:

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

O Poder Legislativo, ainda em 2021, tipificou como crime o ato de praticar violência psicológica contra a mulher, ato que certamente pode ocorrer em um meio ambiente de trabalho eivado de assédio e violência<sup>16</sup>.

Por fim, há que se mencionar, ainda, a atuação do Ministério Público do Trabalho, instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado, a quem incumbe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis dos trabalhadores, que sempre foi bastante engajado na atuação de combate à discriminação, às violências e ao assédio no mundo do trabalho.

Várias já foram as cartilhas informativas elaboradas, notificações recomendatórias expedidas, mediações e audiências públicas realizadas, em que o Parquet atuou como verdadeiro articulador social.

Nesse sentido, Gisele Santos Fernandes Góes e Ney Maranhão (2020, p. 209) sustentam que em razão da complexidade dos conflitos estruturais que se afiguram na sociedade, o Ministério Público, assim como outras instituições públicas e entes coletivos, devem atuar sob uma perspectiva interdisciplinar, dialógica e plural. Nessa acepção, afirmam:

As incertezas e a complexidade dos fenômenos sociais promovem a necessidade de um constante equilíbrio, o qual pode e deve ser oferecido, por meio do Ministério Público, Poder Judiciário, Defensoria Pública, Associações, Sindicatos, a partir de vetores de um outro paradigma de adjudicação, qual seja, o de porte dialógico, em um permanente cumprimento da garantia constitucional do contraditório, amplo direito à prova, flexibilização procedimental e de parcerização em prol de um mesmo objetivo: a tutela do bem coletivo. Hodiernamente, os litígios se distanciam da relação bilateral e assumem característica grupal ou plurilateral ou multilateral. Emergem epicentros coletivos, como resultantes de ações conduzidas pelas organizações que têm o condão de atingir várias pessoas, sejam físicas, sejam jurídicas e, geralmente, sem perspectiva de delimitação de quantos são ou serão os implicados.

Verifica-se, assim, que diversos órgãos de poder do Estado brasileiro movimentaram-se a partir da aprovação da Convenção nº 190 e da Recomendação nº 206, ambas da Organização Internacional do

<sup>16</sup> Art. 147-B. Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação: Pena - reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa, se a conduta não constitui crime mais grave.

Trabalho, sendo notória a influência que a norma internacional já causou no ordenamento jurídico interno. Comportamento contrário não poderia haver, porquanto o Brasil, enquanto membro da OIT, tem o compromisso de observar as convenções que versem sobre a base principiológica fundamental da organização, independentemente de sua adesão formal.

A ratificação pelo Brasil, contudo, se faz ainda necessária. Não há dúvidas de que a sociedade brasileira precisa, e muito, avançar em termos de diminuição das desigualdades de gênero, sendo a ratificação ato que potencializará o processo de reconhecimento dos direitos humanos sociais no ambiente laboral.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A violência e o assédio no mundo do trabalho representam uma realidade, infelizmente, ainda bastante presente. O engajamento internacional para combatê-la, consubstanciado em diplomas internacionais, é essencial.

Os diplomas internacionais de Direitos Humanos (como são aqueles elaborados no âmbito da Organização Internacional do Trabalho) são fontes materiais e formais de Direito. As Convenções Internacionais da OIT que versem sobre suas bases fundamentais de atuação demandam observância interna imediata, independentemente de adesão formal. Embora as Recomendações e Declarações não sejam, a rigor, instrumentos de observância cogente, esta análise deve considerar o conteúdo sobre o qual tais instrumentos dispõem.

A Convenção nº 190, aprovada no âmbito da OIT em 2019, em que pese ainda não ser formalmente ratificada pelo Brasil, traz, juntamente com a Recomendação nº 206, medidas e diretrizes imperativas, por força da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, cuja observância recai sobre todos os Estados-membros da OIT.

Os efeitos e legados gerados pela crise pandêmica da Covid-19 reforçam a importância dessa agenda, que deve ser considerada levando-se em conta, além da interseccionalidade proposta pelos textos firmados, as peculiaridades que o momento apresenta.

Além da ação articulada de todos os atores envolvidos, em consonância com o tripartismo da OIT, os órgãos de poder do Estado brasileiro, notadamente o Poder Judiciário, Ministério Público e o Poder Legislativo, possuem importante papel articulador social neste momento, por meio de uma atuação interdisciplinar, dialógica e plural.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, A. L. *Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- ALVARENGA, R. Z. O tripartismo como base institucional da OIT. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 45, p. 165-185, 2019.
- ANDRADE, C. B.; ASSIS, S. G. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 2018.
- BELFORT, F. Pandemias que assolaram a humanidade. In: BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. *Direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020.
- BLIND, T. *Bind*. 12 jul. 2020. Disponível em: <https://usblog.teamblind.com/wp-content/uploads/2020/05/StateofBurnoutCovid19.pdf>.
- BRICEÑO, P. A. Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, v. 11, n. 3, 2009.
- CALVO, A. A Convenção 190 da OIT sobre violência e assédio no trabalho. In: ROCHA, C. J.; PORTO, L. V.; ALVARENGA, R. Z.; PIRES, R. d. *Coleção Direito Internacional do Trabalho*. v. 3. São Paulo: Tirant, 2020.
- CNJ. *Resolução 351/2020*. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 20 jan. 2023.
- DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. Documentos internacionais da OIT: caracterização e ingresso no direito brasileiro. In: ROCHA, C. J.; PORTO, L. V.; ALVARENGA, R. Z.; PIRES, R. d. *Coleção Direito Internacional do Trabalho*. v. 1. São Paulo: Tirant, 2020.
- FERNANDES, M.; THOMAKA, É. *Aumento do número de casos de violência doméstica é efeito deletério da quarentena*. 13 maio 2020. Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2020-mai-13/fernandes-thomaka-aumento-violencia-domestica-quarentena#\\_ftn7](https://www.conjur.com.br/2020-mai-13/fernandes-thomaka-aumento-violencia-domestica-quarentena#_ftn7). Acesso em: 21 jul. 2020.
- FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. *Revista Eletrônica TRT da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019\\_fincato\\_denise\\_teletrabalho\\_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 20 jan. 2023.

GÓES, G. S.; MARANHÃO, N. O papel do Ministério Público - em especial do Ministério Público do Trabalho - no enfrentamento de problemáticas estruturais decorrentes do contexto pandêmico. In: BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. *O direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020.

HERNANDES, E. S.; VIEIRA, L. *A guerra tem rosto de mulher: trabalhadoras da saúde no enfrentamento à Covid-19*. Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, 16 abr. 2020. Disponível em: <http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/4/16/a-guerra-tem-rosto-de-mulher-trabalhadoras-da-sade-no-enfrentamento-covid-19>.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. *Novas configurações da divisão sexual do trabalho*. Cadernos de Pesquisa - Scielo Brasil, p. 595-609, 2007.

HIRIGOYEN, M.-F. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

IBGE, I. B. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Outras Formas de Trabalho*. 2019.

IDH, C. *Covid-19 e Direitos Humanos: os problemas e desafios devem ser abordados a partir de uma perspectiva de Direitos Humanos e com respeito às obrigações internacionais*. Corte Interamericana de Direitos Humanos, 9 abr. 2020. Disponível em: [http://www.corteidh.or.cr/docs/comunicados/cp\\_27\\_2020\\_port.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/comunicados/cp_27_2020_port.pdf).

ILO, I. L. *Conditions of Work and Equality Department. Final report: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*. 2016. Disponível em: <https://cite.gov.pt/web/pt/destaques>. Acesso em: 10 jan. 2023.

MALLET, E. *Igualdade e discriminação em direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, S. G. *Reforma trabalhista*. Entrevista concedida a F. d. Campos. out. 2017.

PEREIRA, A. S. O nexó técnico epidemiológico entre os transtornos mentais e os riscos psicossociais relacionados ao trabalho. *Revista LTr*, v. 81, n. 3, mar. 2017.

PORTO, Noêmia. Mulheres e mercado de trabalho: a pandemia potencializa as desigualdades. In: MENDES, Felipe Prata; TUPINANBÁ, Pedro Tourinho; FERREIRA, Vanessa Rocha (org.). *Direitos sociais em tempos de pandemia*. São Paulo: Editora Vitoroli, 2020. p. 191-206.

PIOVESAN, F. *Reforma do Judiciário e Direitos Humanos*. Currículo Permanente - Direito Constitucional - Módulo V, 2006.

RODGERS, G. *El trabajo decente como una meta para la economía global*. Boletín Cinterfor, 2002.

SANTOS, C. M.; FILHO, R. P. *Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho*. Academia Brasileira de Direito do Trabalho, set. 2019. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br).

SANTOS, E. R. *O dano moral na dispensa do empregado*. São Paulo: LTr, 2017.

SAÚDE, C. - C. *Protagonismo feminino na saúde: mulheres são a maioria nos serviços e na gestão do SUS*. CONASEMS – Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde, 6 mar. 2020. Disponível em: <https://www.conasems.org.br/o-protagonismo-feminino-na-saude-mulheres-sao-a-maioria-nos-servicos-e-na-gestao-do-sus/>.

SILVA, H. B. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado*. v. III: Saúde e Segurança no Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 1999.

THOMÉ, C. F.; SCHWARZ, R. G. Assédio moral no trabalho e direito a saúde: consequências do assédio moral no âmbito do trabalho ao direito a saúde do trabalhador. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 3, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://link.gale.com/apps/doc/A606483820/AONE?u=capes&sid=AONE&xid=b3afc5c6>. Acesso em: 7 jan. 2023.

THOMÉ, C. F.; SCHWARZ, R. G. *Divisão sexual do trabalho e os impactos na saúde das trabalhadoras: adoecimento por LER/DORT*. Direitos, trabalho e política social, v. 3, p. 123-149, jul./dez. 2017.

TRABALHO, O. -O. *Declaração da OIT sobre os Princípios Fundamentais no Trabalho*. OIT, 28 nov. 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms\\_336958.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336958.pdf).

# RECRUTAMENTO POR MÁQUINA, EXCLUSÃO POR VIÉS: a nova face da discriminação no trabalho

## MACHINE-DRIVEN RECRUITMENT, BIAS-DRIVEN EXCLUSION: the new face of workplace discrimination

Amanda Tirapelli<sup>1</sup>

**Resumo:** o artigo analisa a discriminação algorítmica nos processos de recrutamento e seleção, diante da plataformização do mercado de trabalho e da incorporação de inteligência artificial na gestão de recursos humanos. Argumenta-se que ferramentas como ATS, entrevistas automatizadas e avaliações preditivas não eliminam práticas discriminatórias, mas as reconfiguram de forma estatística e opaca. Com base em revisão bibliográfica, jurisprudencial e estudo de caso, apoiado em Foucault, Zuboff e Floridi, conclui-se que a governança algorítmica do trabalho exige instrumentos técnicos, normativos e institucionais que assegurem proteção de dados, justiça distributiva e dignidade informacional dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** discriminação algorítmica; plataformas digitais; recrutamento automatizado; inteligência artificial; dignidade informacional.

**Abstract:** This article examines algorithmic discrimination in recruitment and hiring processes, amid the growing platformization of the labor market and the integration of artificial intelligence into human resource management. It argues that tools such as ATS, automated interviews, and predictive assessments do not eliminate discriminatory practices, but reconfigure them in statistical and opaque forms. Drawing on bibliographic review, case law analysis, and case studies, and grounded in Foucault, Zuboff, and Floridi, the article concludes that algorithmic labor governance requires technical, normative, and institutional instruments to ensure data protection, distributive justice, and workers' informational dignity.

**Keywords:** algorithmic discrimination; digital platforms; automated recruitment; artificial intelligence; informational dignity.

---

<sup>1</sup>Doutoranda em Direito, área de concentração "Empreendimentos Econômicos, Processualidade e Relações Jurídicas", pela Universidade de Marília/SP; mestre em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba - UniCuritiba; atua como analista judiciária no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

## INTRODUÇÃO

A digitalização dos processos seletivos alterou significativamente a forma como empresas recrutam e selecionam trabalhadores. Sistemas inteligentes, algoritmos de triagem e plataformas de entrevista mediadas por inteligência artificial passaram a ocupar um lugar central na identificação, classificação e avaliação de candidatos. Se, por um lado, tais tecnologias promovem eficiência, redução de custos e aumento de escala na gestão de recursos humanos, por outro lado, introduzem riscos relevantes relacionados à discriminação algorítmica, à opacidade decisória e à violação de direitos fundamentais no âmbito laboral.

A discriminação algorítmica, nesse contexto, consiste na produção de decisões automatizadas que geram desvantagens injustificadas para determinados indivíduos ou grupos, decorrentes de vieses estatísticos, históricos ou estruturais incorporados em modelos de decisão. Essas práticas impactam de forma direta o acesso a oportunidades de emprego e ascensão social, tornando o mercado de trabalho um dos espaços mais sensíveis para o estudo dos impactos sociais e jurídicos da inteligência artificial.

No campo jurídico, essa problemática conecta-se a três frentes centrais: (i) o Direito Constitucional, voltado à proteção da igualdade; (ii) o Direito do Trabalho, que tradicionalmente protege o trabalhador contra práticas discriminatórias no acesso ao emprego; e (iii) o direito civil quanto à proteção de dados pessoais, especialmente no que se refere ao tratamento de dados sensíveis e à revisão de decisões automatizadas previstas na legislação contemporânea.

Diante desse cenário, torna-se necessário analisar como tecnologias de recrutamento digital operam, quais dados coletam, quais critérios utilizam e como seus algoritmos podem reforçar desigualdades raciais, de gênero, idade, classe e deficiência. Essa reflexão é essencial não apenas para fins acadêmicos, mas também para orientar políticas públicas, *compliance* empresarial e práticas regulatórias que busquem conciliar inovação tecnológica com justiça social e proteção de direitos fundamentais.

Metodologicamente, a pesquisa se desenvolve por meio de revisão bibliográfica, análise jurisprudencial e estudo de caso, com o intuito de compreender as implicações teóricas e práticas da aplicação de plataformas de entrevistas no Direito do Trabalho.

## 1 A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL NO MERCADO DE TRABALHO

No contexto das transformações contemporâneas nas relações econômicas e sociais, o conceito de “plataformização” tem ganhado destaque como chave interpretativa para compreender a reorganização de diversos

domínios da vida social a partir da mediação digital. A plataformização refere-se ao processo pelo qual atividades econômicas, culturais, políticas e, especialmente, laborais passam a ser estruturadas, organizadas e governadas por plataformas digitais<sup>2</sup>.

Tais plataformas, operadas por grandes corporações de tecnologia, atuam como intermediárias entre diferentes grupos de usuários, como empresas e consumidores, trabalhadores e empregadores, motoristas e passageiros. Mais do que um mero canal de intermediação, essas plataformas impõem lógicas próprias de funcionamento baseadas em algoritmos, sistemas automatizados de reputação, coleta de dados massivos e gestão remota<sup>3</sup>.

O termo passou a ser empregado com maior sistematicidade a partir da década de 2010, por pesquisadores das ciências sociais, economia digital e estudos de mídia, notadamente em países de língua inglesa. Um marco teórico importante nesse desenvolvimento é o trabalho de José van Dijck, Thomas Poell e Martijn de Waal<sup>4</sup>, os quais descrevem a emergência de uma “sociedade de plataformas”, na qual essas estruturas digitais não apenas organizam o acesso a serviços e conteúdos, mas passam a moldar profundamente as infraestruturas institucionais, as dinâmicas econômicas e as formas de sociabilidade.

Assim, a plataformização distingue-se da simples digitalização, pois não se limita à conversão tecnológica de processos existentes, mas implica a reconfiguração das práticas sociais e mercadológicas conforme os interesses e a arquitetura técnica das plataformas.

No domínio laboral, a plataformização manifesta-se de maneira particularmente impactante. Inicialmente visível nas chamadas plataformas de trabalho sob demanda (como Uber, Rappi, iFood e Amazon Mechanical Turk), essa lógica se estende hoje também a processos de recrutamento automatizado, triagem algorítmica de currículos, gestão de produtividade por inteligência artificial e avaliação comportamental preditiva.

Surge, assim, uma nova forma de subordinação algorítmica, em que o controle sobre o trabalho é exercido não por supervisores humanos, mas por sistemas técnicos, cuja lógica permanece frequentemente invisível ao trabalhador. Essa reorganização gera múltiplos desafios para o Direito do Trabalho, ao favorecer práticas de precarização, opacidade decisional, discriminação automatizada e erosão de garantias jurídicas fundamentais<sup>5</sup>.

<sup>2</sup> ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009. p. 33.

<sup>3</sup> Id. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2015. p.57.

<sup>4</sup> VAN DIJCK, José; POELL, Thomas; DE WAAL, Martijn. The platform society: public values in a connective world. New York: Oxford University Press, 2018. p. 12. E-book.

<sup>5</sup> ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018. p. 54.

No âmbito do Direito do Trabalho, no momento da seleção para empregos, a passagem do recrutamento tradicional para o recrutamento mediado por plataformas intensifica aquilo que Bauman descreveu como a liquidez das relações sociais e laborais<sup>6</sup>. Em um mercado de trabalho marcado pela fluidez das oportunidades e pela constante substituíbilidade dos indivíduos, o trabalhador é convocado a projetar sua própria empregabilidade por meio da otimização do desempenho digital.

A exigência de visibilidade, na qual perfis, portfólios e métricas de produtividade tornam-se mercadorias, faz com que os candidatos se engajem em um processo contínuo de autopromoção e curadoria identitária. No entanto, essa visibilidade opera de modo assimétrico: quanto mais os sistemas filtram e ranqueiam candidatos com base em dados, mais os sujeitos precisam adequar-se aos padrões algorítmicos que não controlam. Nesse cenário, a precariedade do trabalho não é apenas econômica, mas ontológica: a incerteza se desloca da duração do vínculo laboral para o próprio acesso a ele.

Byung-Chul Han contribui para esse diagnóstico ao identificar a transição de um modelo disciplinar para uma forma de psicopolítica, na qual o controle se exerce não pela coerção, mas pela incitação à autoexploração e ao desempenho ilimitado<sup>7</sup>. Nas plataformas de recrutamento, essa lógica manifesta-se na obrigação tácita dos candidatos de disponibilizar dados, realizar testes psicométricos, participar de entrevistas automatizadas e submeter-se a métricas de compatibilidade, tudo sob a promessa de eficiência e meritocracia.

A “sociedade da transparência”, para Han, não elimina o poder; ela o internaliza<sup>8</sup>. Ao cooperar voluntariamente com as exigências das plataformas, o candidato transforma-se simultaneamente em sujeito e objeto de avaliação, uma forma de exposição que favorece o acúmulo de dados para sistemas de decisão que se afirmam neutros, mas que podem reproduzir desigualdades sob a forma de scores e predições.

Zuboff aprofunda essa crítica ao descrever a formação de um capitalismo de vigilância que transforma a experiência humana em matéria-prima para operações de predição e modulação comportamental<sup>9</sup>. No campo do recrutamento, essa lógica torna-se evidente

<sup>6</sup> BAUMAN, Zygmunt. Vida para consumo. A transformação das pessoas em mercadoria. Rio de Janeiro: Zahar, 2008. p. 95.

<sup>7</sup> HAN, Byung-Chul. Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Tradução de Maurício Liesen. Belo Horizonte: Áyiné, 2018. p. 19.

<sup>8</sup> Id. Sociedade da Transparência. Petrópolis: Vozes, 2017. p. 48.

<sup>9</sup> ZUBOFF, Shoshana. A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro na nova fronteira do poder. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021. p. 29.

quando plataformas capturam dados explícitos (currículos, vídeos, respostas), mas também dados derivados e inferidos, como traços de personalidade, potenciais de liderança ou *fit* cultural, produzidos por sistemas de inteligência artificial.

A seleção não opera mais apenas sobre qualificações formais, mas sobre modelos preditivos que estimam o futuro desempenho laboral. Essa apropriação da subjetividade pelo capitalismo de vigilância gera assimetrias profundas de poder, nas quais empresas e intermediários tecnológicos acumulam capacidade de previsão sobre indivíduos que, muitas vezes, desconhecem a extensão do monitoramento a que estão submetidos.

Luciano Floridi acrescenta outra dimensão fundamental ao discutir a ética da informação e a noção de dignidade informacional. Para Floridi, os sujeitos contemporâneos vivem em uma condição *onlife*, na qual as fronteiras entre o *online* e o *off-line* deixam de ser significativas<sup>10</sup>. No recrutamento digital, essa condição implica que a identidade profissional do candidato é construída informacionalmente por meio de dados pessoais, dados sensíveis e dados inferidos, formando um “perfil” que tem consequências materiais, especialmente no acesso ao trabalho. A dignidade informacional exige, portanto, que o tratamento de dados respeite não apenas normas jurídicas, mas valores normativos, como equidade, transparência e justiça, de modo a evitar que os candidatos sejam reduzidos a representações estatísticas que não capturam a complexidade do sujeito humano.

A combinação dessas perspectivas filosóficas converte o recrutamento digital em um laboratório paradigmático das formas contemporâneas de poder.

Se Foucault e Deleuze ajudam a compreender a articulação entre disciplina e controle, Bauman evidencia a liquidez e a insegurança que atravessam o trabalho; Han revela a adesão voluntária e a autoexposição como elementos centrais do controle neoliberal; Zuboff descreve a economia política da vigilância e da predição; e Floridi introduz a dimensão ética da informação e a noção de dignidade informacional. Juntos, esses autores permitem compreender que a discriminação algorítmica não é um mero problema técnico, mas um fenômeno que emerge da interseção entre tecnologia, capitalismo, governo de condutas e produção de subjetividades.

Nesse sentido, o debate sobre justiça e proteção de dados nas contratações laborais não pode ser reduzido à adequação regulatória, exigindo uma análise que considere o modo como algoritmos filtram, classificam e hierarquizam vidas no interior do mercado de trabalho.

<sup>10</sup> FLORIDI, Luciano. The ethics of information. Oxford: Oxford University Press, 2013. E-book DOI: 10.1093/acprof:oso/9780199641321.001.0001. Disponível em: <https://academic.oup.com/book/35378>. Acesso em: 1 jan. 2026.

## 2 O USO DE ALGORITMOS E IA EM PROCESSOS DE RECRUTAMENTO

Antes do advento da internet, o acesso a oportunidades de emprego no Brasil seguia um modelo predominantemente analógico e presencial. Os indivíduos em busca de emprego recorriam, majoritariamente, aos anúncios veiculados em jornais impressos, bem como ao acionamento de suas redes pessoais por meio de ligações telefônicas realizadas de aparelhos fixos ou públicos (os populares “orelhões”), ou ainda por contato direto nas ruas, ao avistarem cartazes de vagas afixados em vitrines, portões ou murais de estabelecimentos.

Uma vez identificada a vaga, o processo seletivo subsequente era conduzido manualmente por recrutadores, que, com base em análise direta dos currículos físicos e em entrevistas presenciais, selecionavam aqueles candidatos que, a seu juízo discricionário, melhor se alinhavam ao perfil da posição em disputa.

O jornal impresso, tradicional veículo de divulgação de vagas de emprego até o final do século XX, foi gradualmente substituído por plataformas digitais especializadas, como a Catho<sup>11</sup>, à medida que a internet se consolidou como meio dominante de circulação de informação. A partir de então, o site da Catho se tornou um dos primeiros e mais relevantes sites brasileiros de intermediação laboral.

Essa transição representou não apenas uma mudança de suporte, mas uma reconfiguração do modelo de recrutamento, impulsionada pela plataformização das relações laborais. O candidato contemporâneo, em regra, realiza suas buscas por meio de redes sociais profissionais e plataformas especializadas de recrutamento, como LinkedIn<sup>12</sup>, InfoJobs<sup>13</sup> ou Gupy<sup>14</sup>, podendo candidatar-se simultaneamente a dezenas de vagas com poucos cliques, de forma instantânea e remota. A escala desse novo paradigma é ilustrada por dados da própria plataforma Gupy, que em 2023 reportou um volume

<sup>11</sup> Disponível em: <https://www.catho.com.br/>. Acesso em: 2 jan 2026.

<sup>12</sup> Disponível em: <https://br.linkedin.com/>. Acesso em: 2 jan 2026.

<sup>13</sup> Disponível em: [https://login.infojobs.com.br/cadastrar-curriculo.aspx?tor=SEC-366332992-GOO-\[Infojobs\\_Emprego\]-344802574204-S-\[infojobs\]&xts=472214&origenvisita=888&utm\\_medium=cpc&utm\\_source=google&utm\\_campaign=GOO\\_S\\_01\\_Marca&utm\\_content=InfoJobs\\_Emprego&utm\\_term=infojobs&target=candidate&network=search&gad\\_source=1&gad\\_campaignid=1811561468&gbraid=0AAAAAD3vwlsv9Uh\\_eLlElkpioUwntxHz&gclid=Cj0KC-QiAsY3LBhCwARIsAF6O6XioM3gfkPKfoaZrUaWv9BuRdvvU6gjZlyo01bMxbO77en2j8Ez7GtwaAks5EALw\\_wcB](https://login.infojobs.com.br/cadastrar-curriculo.aspx?tor=SEC-366332992-GOO-[Infojobs_Emprego]-344802574204-S-[infojobs]&xts=472214&origenvisita=888&utm_medium=cpc&utm_source=google&utm_campaign=GOO_S_01_Marca&utm_content=InfoJobs_Emprego&utm_term=infojobs&target=candidate&network=search&gad_source=1&gad_campaignid=1811561468&gbraid=0AAAAAD3vwlsv9Uh_eLlElkpioUwntxHz&gclid=Cj0KC-QiAsY3LBhCwARIsAF6O6XioM3gfkPKfoaZrUaWv9BuRdvvU6gjZlyo01bMxbO77en2j8Ez7GtwaAks5EALw_wcB). Acesso em: 2 jan. 2026.

<sup>14</sup> Disponível em: <https://www.gupy.io/>. Acesso em: 2 jan. 2026.

médio de aproximadamente 15 milhões de candidaturas mensais processadas por seus sistemas automatizados<sup>15</sup>. Tal mudança não apenas alterou as formas de acesso ao emprego, como também reconfigurou as técnicas de triagem, avaliação e seleção, hoje fortemente mediadas por algoritmos e sistemas de inteligência artificial.

Assim, o candidato que, na atualidade, busca uma vaga de emprego por meio de plataformas digitais especializadas em recrutamento e seleção provavelmente será submetido a um processo seletivo mediado por inteligência artificial, estruturado a partir do uso de sistemas denominados *Applicant Tracking Systems* (ATS), traduzidos no Brasil como Sistemas de Rastreamento e Ranqueamento de Candidatos<sup>16</sup>.

Trata-se de *softwares* corporativos projetados para otimizar e automatizar diversas etapas do ciclo de recrutamento, permitindo maior eficiência e padronização na gestão de processos seletivos. Entre suas principais funcionalidades, destacam-se: (i) a publicação automatizada de vagas em múltiplos canais, (ii) a triagem inteligente de currículos com base em palavras-chave e critérios predefinidos, (iii) o armazenamento sistemático de dados dos candidatos, (iv) a comunicação integrada entre empresa e postulantes, e (v) a geração de relatórios analíticos com métricas de desempenho e compatibilidade<sup>17</sup>. Tais ferramentas não apenas aceleram o fluxo de recrutamento, como também transferem para os algoritmos parte significativa da tomada de decisão inicial no processo seletivo<sup>18</sup>.

Desse modo, ao empregar um sistema do tipo ATS, a empresa é capaz de disseminar automaticamente suas vagas de emprego em múltiplas plataformas digitais, incluindo redes sociais, sites especializados e portais corporativos de carreira, centralizando a coleta dos currículos recebidos em um banco de dados estruturado. Esses currículos, uma vez armazenados, são submetidos a um processo de triagem algorítmica que, em tese, visa identificar os/as candidatos/candidatas mais compatíveis com a posição ofertada.

---

<sup>15</sup> REDAÇÃO MUNDO RH. Gupy registra recorde de contratações no primeiro trimestre de 2023. Mundo RH, 25 abr. 2023. Disponível em: <https://mundorh.com.br/emprego-vagas-gupy/>. Acesso em: 2 jan. 2026.

<sup>16</sup> GUIMARÃES, Bruna. O que é ATS? Conheça a ferramenta de recrutamento e seleção. Blog da Gupy, 13 jan. 2020. Atualizado em 29 nov. 2024. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/ats>. Acesso em: 2 jan. 2026.

<sup>17</sup> MIZIARA, Raphael. Direito do Trabalho e inteligência artificial: discriminação algorítmica. São Paulo: Manole, 2025. pp. 33-36.

<sup>18</sup> SOPER, Jennifer. Top applicant tracking systems (ATS). TechnologyAdvice, 29 set. 2025. Disponível em: <https://technologyadvice.com/applicant-tracking-systems/>. Acesso em: 2 jan. 2026.

Tal seleção ocorre por meio da comparação automatizada entre os requisitos previamente definidos para a função (palavras-chaves) e os atributos extraídos do perfil profissional dos postulantes, utilizando critérios parametrizados que orientam a tomada de decisão inicial no processo seletivo<sup>19</sup>.

Assim, o algoritmo pode, por exemplo, classificar os candidatos com base na aderência entre suas experiências profissionais e as exigências da vaga, identificar palavras-chave relacionadas a competências técnicas, ranquear perfis de acordo com critérios estatísticos de *performance* passada ou até mesmo prever o “*fit cultural*” com a organização.

Assim, os algoritmos podem ser divididos em duas grandes categorias: a) programados, elaborados por meio da intervenção direta de um programador humano, que define de maneira explícita as instruções e critérios de operação; e b) não programados, desenvolvidos por sistemas de inteligência artificial a partir de técnicas de aprendizado de máquina (*machine learning*).

Nesta segunda modalidade, não se trata de uma codificação manual de regras, mas de um processo em que o próprio sistema aprende padrões a partir de dados fornecidos (*inputs*), processando essas informações de forma autônoma e gerando, como resultado (*output*), um novo modelo algorítmico. Esse modelo passa, então, a tomar decisões com base em regularidades estatísticas identificadas no conjunto de dados analisado, substituindo o programador humano na formulação das regras de decisão.

Quando treinados com dados históricos, algoritmos de *machine learning* (aprendizado de máquina) podem aprender padrões considerados “ideais” pela empresa e replicar tais critérios em novas seleções. No entanto, esse uso também pode reproduzir ou amplificar vieses presentes nos dados originais, tornando essencial a aplicação de princípios de transparência, equidade e auditabilidade nesses sistemas.

Ademais, dentre tais critérios estabelecidos de aderência, é também possível a prática de investigações preditivas (*background checks*<sup>20</sup>), incluindo o monitoramento de redes sociais, com o objetivo de aferir comportamentos e valores considerados relevantes para o empregador.

---

<sup>19</sup> No processo contemporâneo de seleção e contratação de candidatos, o algoritmo opera como mediador técnico da decisão de recrutamento, funcionando como um filtro inicial que processa, interpreta e hierarquiza os dados dos postulantes com base em lógicas pré-programadas ou treinadas por aprendizado de máquina.

<sup>20</sup> Os *background checks* podem ser entendidos como verificações de antecedentes, ou seja, práticas de coleta e análise de informações sobre candidatos com o objetivo de avaliar sua idoneidade, confiabilidade ou compatibilidade com determinada função ou cultura organizacional.

Com a plataformização dos processos seletivos e o uso crescente de inteligência artificial, essas verificações têm se tornado mais amplas e automatizadas, indo além da análise tradicional de registros criminais ou históricos profissionais. Hoje, muitas empresas realizam o chamado *social media background check*, que consiste na varredura dos perfis do candidato em redes sociais, como Facebook, Instagram, LinkedIn e X (ex-Twitter), para inferir traços de personalidade, comportamentos considerados inadequados ou alinhamento com os valores corporativos.

Embora frequentemente justificadas sob o argumento da proteção institucional ou da mitigação de riscos reputacionais, essas práticas levantam sérias preocupações jurídicas e éticas. Entre elas, destacam-se a violação da privacidade, o risco de decisões discriminatórias com base em critérios subjetivos ou extraoficiais, e a ausência de transparência sobre os parâmetros avaliados.

Quando conduzidos por sistemas automatizados, os *background checks* podem reforçar vieses preexistentes nos dados ou adotar padrões excludentes sem base legal ou justificação objetiva. Nesse sentido, sua utilização demanda estrita observância aos princípios da legalidade, necessidade, proporcionalidade e transparência, especialmente em contextos regulados por legislações como a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Não obstante os avanços tecnológicos no campo do recrutamento e da gestão de pessoas, o ordenamento jurídico brasileiro ainda carece de uma regulamentação específica que discipline a problemática da discriminação algorítmica nas relações de trabalho. Essa lacuna normativa abrange especialmente o recrutamento, seleção e contratação, expondo os trabalhadores a práticas discriminatórias que, em razão da opacidade dos sistemas automatizados, frequentemente permanecem invisíveis e impunes.

A ausência de transparência nos processos decisórios baseados em inteligência artificial pode ocorrer de modo intencional, quando as empresas, mesmo cientes de possíveis vieses, optam por não divulgar os critérios utilizados, sob o argumento da proteção de propriedade intelectual ou desconhecimento deliberado de práticas discriminatórias.

Por outro lado, essa opacidade também pode ser não intencional, decorrente da complexidade técnica dos modelos utilizados,

especialmente em procedimentos de *deep learning*<sup>21</sup> com *clustering*<sup>22</sup> <sup>23</sup> e rotulações automatizadas, que dificultam ou mesmo inviabilizam a rastreabilidade dos critérios de decisão adotados pelo sistema.

Um dos casos mais notórios envolve uma ferramenta experimental de recrutamento baseada em inteligência artificial desenvolvida internamente pela Amazon entre 2014 e 2017. O objetivo desse sistema era automatizar a triagem de currículos e classificar candidatos com pontuações de uma a cinco estrelas, de forma similar às avaliações de produtos na plataforma. No entanto, por volta de 2015, os engenheiros da Amazon detectaram um viés de gênero: o algoritmo “não gostava de mulheres”, penalizando candidatas do sexo feminino de forma sistemática<sup>24</sup>.

Esse viés surgiu porque o modelo de *machine learning* foi treinado com um histórico de 10 anos de currículos enviados à Amazon, período em que o setor de tecnologia era majoritariamente masculino. Como resultado, a IA aprendeu a preferir candidatos homens, reproduzindo padrões discriminatórios existentes nos dados de treinamento. Por exemplo, currículos que continham a palavra “mulheres” (como em “capitã do clube de xadrez de mulheres”) recebiam pontuação mais baixa, e candidatos formados em faculdades exclusivamente femininas também eram rebaixados pelo sistema. Além disso, o algoritmo passou a favorecer termos típicos de currículos masculinos (como verbos do tipo “executar” e “capturar”) e ignorar habilidades relevantes, chegando ao ponto de recomendar candidatos aleatoriamente sem qualificação adequada. Tais distorções indicaram que a ferramenta estava perpetuando discriminação de gênero em vez de eliminá-la.

<sup>21</sup> *Deep learning* é um subconjunto do *machine learning* (aprendizado de máquina) que utiliza redes neurais artificiais com múltiplas camadas (*deep neural networks*) para aprender representações complexas de dados. Essas redes conseguem extrair automaticamente padrões e características (*features*) de alto nível, sendo especialmente eficazes em tarefas como reconhecimento de imagem, voz, linguagem natural e tomada de decisão automatizada

<sup>22</sup> *Clustering* (agrupamento) é uma técnica de aprendizado não supervisionado que busca agrupar dados semelhantes entre si com base em suas características, sem conhecimento prévio de categorias. Os algoritmos de *clustering*, como o K-means, DBSCAN ou hierárquicos, são usados para descobrir estruturas ocultas ou padrões latentes nos dados.

<sup>23</sup> *Deep learning* com *clustering*, quando combinadas, as técnicas permitem que as redes neurais aprendam representações complexas dos dados e, em seguida, agrupem essas representações em perfis ou categorias semelhantes, mesmo sem que essas categorias tenham sido previamente definidas por humanos. Por exemplo, uma rede neural profunda pode analisar milhares de currículos, extrair padrões semânticos e estilísticos, e o algoritmo de *clustering* pode, a partir disso, formar grupos de “candidatos ideais” com base em critérios históricos, muitas vezes sem que esses critérios sejam conhecidos ou explicáveis.

<sup>24</sup> FORBES BRASIL. Amazon desiste de ferramenta secreta de recrutamento. Forbes Brasil, 10 out. 2018. Disponível em: <https://forbes.com.br/last/2018/10/amazon-desiste-de-ferramenta-secreta-de-recrutamento>. Acesso em: 10 jan. 2026

Frente a esses problemas, a Amazon tentou ajustar o modelo (por exemplo, filtrando termos para torná-lo “cego” à palavra mulher), mas não pôde garantir que a IA não encontraria outras formas de discriminar. Consequentemente, em 2017 a empresa decidiu encerrar o projeto e dissolver a equipe responsável. A Amazon afirmou que os recrutadores “nunca confiaram apenas” nas recomendações algorítmicas para tomar decisões de contratação e que a ferramenta jamais chegou a ser utilizada como método oficial de seleção de candidatos<sup>25</sup>.

Após sua repercussão na mídia, o episódio tornou-se um estudo de caso sobre as limitações e riscos da IA nos recursos humanos, evidenciando como algoritmos podem herdar e amplificar vieses presentes em dados históricos. No âmbito normativo, a discriminação algorítmica no acesso ao emprego suscita a aplicação combinada de diferentes domínios do ordenamento jurídico brasileiro.

Em primeiro plano, insere-se o Direito Constitucional, que estabelece o princípio da igualdade como fundamento material da vida republicana. O art. 5º, caput, da Constituição Federal consagra a igualdade formal perante a lei; já o art. 3º, IV, orienta o Estado à promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor ou quaisquer outras formas de discriminação.

Na esfera laboral, o art. 7º, XXX, da Constituição Federal veda diferenças de tratamento por critérios de sexo, idade, cor ou estado civil. Embora formulados em um contexto anterior ao advento dos sistemas algorítmicos, tais dispositivos permitem compreender que o ordenamento constitucional não restringe a proteção antidiscriminatória a formas tradicionais ou intencionais de exclusão, abarcando também modalidades indiretas ou estruturais, ainda que mediadas por tecnologias.

No âmbito infraconstitucional, o Direito do Trabalho reforça essa orientação ao proibir práticas discriminatórias na fase pré-contratual. A Lei nº 9.029/1995, em seu art. 1º, dispõe que é vedada a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, entre outros critérios expressamente enumerados. Tal dispositivo é de suma relevância para o tema, pois não exige demonstração de intencionalidade patronal nem limita sua incidência às decisões humanas diretas, possibilitando a adequação hermenêutica para abarcar algoritmos que reproduzem desigualdades a partir de dados históricos. O ato discriminatório, nesse caso, emerge como efeito da arquitetura técnica, e não como vontade subjetiva. A doutrina contemporânea tem enfatizado que esse deslocamento do locus da discriminação do

---

<sup>25</sup> ÉPOCA NEGÓCIOS. Amazon desiste de ferramenta secreta de recrutamento que mostrou viés contra mulheres. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2018/10/amazon-desiste-de-ferramenta-secreta-de-recrutamento-que-mostrou-vies-contramulheres.html>. Acesso em: 10 jan. 2026.

indivíduo para o sistema revela uma transformação profunda nas formas de distribuição de oportunidades laborais.

Ainda que o ordenamento trabalhista tradicional concentre sua tutela nas relações já constituídas, torna-se inegável que a fase pré-contratual exige hoje salvaguardas normativas diante da crescente opacidade decisória promovida por sistemas de triagem algorítmica. A ausência de transparência sobre os critérios utilizados por ferramentas como Applicant Tracking Systems (ATS), entrevistas automatizadas ou avaliações preditivas desafia modelos clássicos de controle judicial, que pressupunham a existência de um agente discriminador identificável. No contexto da discriminação automatizada, tal agente frequentemente se dissolve em métricas, *scores* e modelos estatísticos.

É nesse ponto que assume centralidade o Direito à Proteção de Dados Pessoais, especialmente após a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). A LGPD introduz um repertório normativo apto a governar decisões automatizadas, prevendo, em seu art. 20, o direito do titular de solicitar a revisão de decisões tomadas exclusivamente com fundamento em tratamento automatizado de dados que afetem seus interesses.

Trata-se de dispositivo de inequívoco impacto no domínio do recrutamento digital, na medida em que o acesso ao emprego constitui um bem jurídico relevante e gerador de efeitos jurídicos diretos. Ademais, o art. 6º da LGPD consagra os princípios da transparência, necessidade, não discriminação e responsabilização, que funcionam como balizas normativas indispensáveis ao controle de modelos decisórios baseados em inteligência artificial.

Cumprido destacar, ainda, que a LGPD atribui tratamento diferenciado aos dados sensíveis, categoria definida no art. 5º, II, como aquelas informações relativas à origem racial ou étnica, convicções religiosas, dados de saúde e biometria. A relevância dessa distinção é evidente nos processos seletivos que utilizam entrevistas com reconhecimento facial, análise comportamental ou extração de informações inferidas, nos quais o sistema pode deduzir atributos sensíveis sem que o titular os tenha fornecido voluntariamente. Esse fenômeno de inferência algorítmica tensiona os limites tradicionais da privacidade e inaugura novas formas de classificação social automatizada.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do fenômeno da discriminação algorítmica nos processos de recrutamento e seleção evidencia que a incorporação de

sistemas automatizados ao mercado de trabalho não elimina práticas discriminatórias; ao contrário, pode reconfigurá-las sob formas estatísticas, probabilísticas e opacas.

O deslocamento da tomada de decisão para modelos algorítmicos transforma o acesso ao emprego em um processo mediado por fluxos informacionais, classificações automatizadas e avaliações preditivas, intensificando assimetrias de poder entre candidatos, empresas e intermediários tecnológicos.

Nesse cenário, a promessa de neutralidade técnica frequentemente encobre critérios que, em vez de corrigir desigualdades históricas, operam como mecanismos de reprodução e amplificação dos vieses estruturais presentes nos dados utilizados para treinar os modelos.

Ao situar esse fenômeno no contexto mais amplo da plataforma e da governança algorítmica, observa-se que o mercado de trabalho contemporâneo tornou-se terreno privilegiado para a emergência de novas modalidades de vigilância, controle e modulação de condutas. As contribuições teóricas de Foucault, Deleuze, Bauman, Han, Zuboff e Floridi demonstram que a IA aplicada aos processos seletivos não deve ser compreendida apenas como ferramenta gerencial, mas como dispositivo de poder capaz de moldar subjetividades, ordenar expectativas e delimitar horizontes de participação social.

As contratações laborais passam, assim, a ser atravessadas por dinâmicas de visibilidade forçada, autoexploração, predição comportamental e colonização informacional da experiência humana, implicando efeitos profundos na distribuição de oportunidades e na constituição do próprio sujeito trabalhador.

Do ponto de vista jurídico, a lacuna regulatória identificada no ordenamento brasileiro revela-se problemática, sobretudo porque o modelo de responsabilização atualmente vigente encontra dificuldades para enquadrar a atuação de agentes tecnológicos não humanos.

A proteção contra a discriminação no acesso ao emprego, historicamente concebida para capturar intenções ou atos comissivos de empregadores, mostra-se insuficiente diante de práticas discriminatórias mediadas por algoritmos estatísticos, cuja lógica não depende da vontade individual, mas da estruturação de dados.

Nesse sentido, a legislação de proteção de dados pessoais, especialmente após a vigência da LGPD, emerge como vetor relevante para preencher parte desse vazio normativo, ao estabelecer princípios de transparência, equidade, finalidade e revisão de decisões automatizadas. Contudo, tal legislação não esgota o debate, já que a discriminação algorítmica não se resume a um problema de privacidade, mas também a uma questão de justiça distributiva e reconhecimento social.

Diante desse quadro, torna-se imprescindível pensar mecanismos de governança algorítmica que articulem instrumentos jurídicos, auditoria técnica, supervisão humana e *accountability* institucional.

Não basta garantir o direito de revisão das decisões automatizadas; é necessário assegurar meios de compreensibilidade, contestabilidade e correção sistêmica, de modo a impedir que práticas excludentes permaneçam invisíveis sob a máscara da eficiência. Além disso, políticas públicas voltadas à promoção de equidade no mercado de trabalho precisam incorporar dimensões técnico-informacionais, sob pena de se tornarem ineficazes diante de um cenário em que o acesso ao emprego é mediado por plataformas.

Por fim, este estudo revela que a discussão sobre discriminação algorítmica nas contratações laborais não é apenas um tema emergente do Direito do Trabalho, mas um campo estratégico de disputa na sociedade contemporânea. Trata-se de definir quem terá acesso a oportunidades, sob quais critérios e a partir de quais formas de inteligibilidade. Os desafios identificados sugerem a necessidade de uma agenda interdisciplinar que envolva juristas, sociólogos, filósofos, cientistas da computação e psicólogos organizacionais. O futuro do trabalho, em sua dimensão ética e política, depende da capacidade de construir modelos técnicos e normativos que aliem inovação com justiça, e eficiência com proteção da dignidade humana.

## REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2015.
- ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.
- BAUMAN, Zygmunt. *Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria*. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.
- FLORIDI, Luciano. *The ethics of information*. Oxford: Oxford University Press, 2013. E-book. DOI: 10.1093/acprof:oso/9780199641321.001.0001. Disponível em: <https://academic.oup.com/book/35378>. Acesso em: 1 jan. 2026.

GUIMARÃES, Bruna. O que é ATS? Conheça a ferramenta de recrutamento e seleção. *Blog da Gupy*, 13 jan. 2020. Atualizado em: 29 nov. 2024. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/ats>. Acesso em: 2 jan. 2026.

HAN, Byung-Chul. *Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder*. Tradução de Maurício Liesen. Belo Horizonte: Âyiné, 2018.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade da transparência*. Petrópolis: Vozes, 2017.

MIZIARA, Raphael. *Direito do trabalho e inteligência artificial: discriminação algorítmica*. São Paulo: Manole, 2025.

REDAÇÃO MUNDO RH. Gupy registra recorde de contratações no primeiro trimestre de 2023. *Mundo RH*, 25 abr. 2023. Disponível em: <https://mundorh.com.br/emprego-vagas-gupy/>. Acesso em: 2 jan. 2026.

SOPER, Jennifer. Top applicant tracking systems (ATS). *TechnologyAdvice*, 29 set. 2025. Disponível em: <https://technologyadvice.com/applicant-tracking-systems/>. Acesso em: 2 jan. 2026.

VAN DIJCK, José; POELL, Thomas; DE WAAL, Martijn. *The platform society: public values in a connective world*. New York: Oxford University Press, 2018. E-book.

ZUBOFF, Shoshana. *A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro na nova fronteira do poder*. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021.



# A RECUPERAÇÃO JUDICIAL E A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO EM RELAÇÃO AOS SÓCIOS

## JUDICIAL REORGANIZATION AND THE JURISDICTION OF LABOR COURTS IN REDIRECTING ENFORCEMENT PROCEEDINGS AGAINST PARTNERS

Edison dos Santos Pelegrini<sup>1</sup>  
Flavia Pinaud de Oliveira Mafort<sup>2</sup>

**Resumo:** o sistema concursal brasileiro, regido pela Lei nº 11.101/2005, busca fundamentalmente a preservação da empresa como fonte produtora de bens, empregos e tributos, em tensão com a missão constitucional da Justiça do Trabalho de tutelar o crédito laboral, de natureza alimentar. O objetivo deste artigo é analisar o panorama atual da competência da Justiça do Trabalho para a satisfação do crédito sujeito à recuperação judicial, com foco no Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica, confrontando as posições da doutrina majoritária e dos Tribunais (TST, STJ e STF), diante das inovações da Lei nº 14.112/2020, concluindo-se que a competência da Justiça do Trabalho remanesce quanto aos bens de terceiros coobrigados, sobretudo dos sócios, utilizando a Teoria Menor e mecanismos atípicos de execução para a efetividade do crédito alimentar do trabalhador.

**Palavras-chave:** recuperação judicial; crédito trabalhista; competência; desconsideração da personalidade jurídica; Teoria Menor; responsabilidade dos sócios.

**Abstract:** the Brazilian insolvency system, governed by Law 11.101/2005, fundamentally seeks the preservation of the enterprise as a source of goods, employment, and tax revenue, in tension with the constitutional mission of the Labor Court to protect labor claims, which possess an alimentary nature. The objective of this article is to analyze the current landscape of the Labor Court's jurisdiction regarding the satisfaction of credits subject to judicial reorganization, with a specific focus on the Incident of Disregard of the legal Personality. It confronts the positions of the majority doctrine and the Brazilian

---

<sup>1</sup> Mestre e pós-graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Bauru (ITE). Desembargador do TRT da 15ª Região e professor de Direito e Processo do Trabalho na ITE.

<sup>2</sup> Pós-graduada em Direito do Trabalho (Uniderp) e graduada pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Analista Judiciária do TRT da 15ª Região, assessora-chefe de gabinete de desembargador.

higher courts (TST, STJ, and STF) in light of the innovations introduced by Law No. 14.112/2020. The study concludes that the Labor Court's jurisdiction remains in effect regarding the assets of jointly liable third parties, particularly partners, through the application of the Minor Theory and atypical enforcement mechanisms to ensure the effectiveness of the worker's alimentary credit.

**Keywords:** judicial reorganization; labor-related claim; jurisdiction; disregard of legal entity; Minor Theory.

## INTRODUÇÃO

O sistema concursal brasileiro equilibra-se entre o princípio da preservação da empresa e a tutela constitucional do crédito trabalhista, cuja natureza alimentar e superprivilegiada impõe especial proteção jurisdicional. Essa tensão histórica entre o juízo universal e o trabalhista foi intensificada pela Lei nº 14.112/2020. Ao promover alterações substanciais no regime recuperacional, a nova legislação intensificou o debate sobre a competência da Justiça do Trabalho para atos executivos e para a persecução patrimonial de terceiros coobrigados. Parte significativa da doutrina passou a questionar se as inovações legislativas teriam implicado restrição indevida à efetividade da tutela do crédito trabalhista, ao passo que a jurisprudência dos Tribunais Superiores passou a revelar soluções não inteiramente convergentes sobre o tema.

Nesse contexto, o presente artigo tem por objetivo examinar criticamente o panorama normativo e jurisprudencial relativo à competência da Justiça do Trabalho para a satisfação do crédito trabalhista sujeito à recuperação judicial, com enfoque específico na instauração e no processamento do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica. A análise desenvolve-se a partir do confronto entre as posições doutrinárias predominantes e os entendimentos firmados pelo Tribunal Superior do Trabalho, pelo Superior Tribunal de Justiça e pelo Supremo Tribunal Federal, buscando aferir se subsiste, à luz do ordenamento jurídico vigente, a competência da Justiça do Trabalho para a constrição de bens de terceiros coobrigados, notadamente dos sócios da empresa recuperanda.

## 1 A CLASSIFICAÇÃO E A MITIGAÇÃO DO CRÉDITO TRABALHISTA NA LEI DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL

O crédito trabalhista, em razão de sua natureza alimentar e de seu inequívoco valor social, ocupa posição de destaque no sistema de

classificação de créditos estabelecido pela Lei nº 11.101/2005. Tanto na falência quanto na recuperação judicial, o legislador reconheceu historicamente a necessidade de conferir proteção reforçada ao trabalhador, alçando o crédito laboral ao primeiro grau de preferência. Todavia, a disciplina normativa da Lei de Recuperação Judicial, especialmente após as alterações introduzidas pela Lei nº 14.112/2020, passou a incorporar mecanismos que relativizam essa primazia, impondo limites quantitativos e temporais que impactam de forma relevante a efetividade da tutela creditícia trabalhista.

Essas mitigações revelam uma opção legislativa orientada à racionalização do passivo e à viabilidade econômica do plano de recuperação, mas suscitam questionamentos quanto à compatibilidade entre a preservação da empresa e a proteção constitucionalmente assegurada ao crédito de natureza alimentar, notadamente quando tais restrições se projetam de modo relevante sobre a esfera patrimonial do trabalhador hipossuficiente.

Na leitura de Vólia Bomfim e Iuri Pinheiro (Cassar; Pinheiro, p. 240-260), a referida legislação produziu impactos trabalhistas relevantes que, em seu conjunto, desprestigiaram o crédito trabalhista, ao deslocar o eixo normativo para a recuperação econômica da empresa, indicando que tais modificações representam uma inflexão no grau de proteção tradicionalmente assegurado aos direitos do trabalhador, especialmente no que se refere à satisfação do crédito laboral em cenário de crise empresarial, caracterizando um “retrocesso de dimensões nos direitos sociais” (Guimarães; Galduróz Filho, 2021, p. 233).

### **1.1 Limitação e alongamento do prazo de pagamento**

No que concerne à limitação quantitativa, o legislador passou a explicitar que a preferência do crédito trabalhista se restringe ao montante de até 150 (cento e cinquenta) salários mínimos por credor, também no âmbito da recuperação judicial. O valor que exceder esse limite é classificado como crédito quirografário, submetendo-se à ordem de pagamento prevista no artigo 83 da Lei nº 11.101/2005. Trata-se de regra originalmente concebida para a falência, cuja aplicação foi estendida de forma expressa à recuperação judicial, com impacto direto na fragmentação do crédito trabalhista e na redução de sua eficácia prática. Em contratos de longa duração, a limitação pode resultar em significativa perda do grau de proteção originalmente assegurado ao trabalhador, cujas pendências trabalhistas podem ser suficientes para exceder a quantia.

Além da limitação do valor preferencial, a legislação passou a admitir o alongamento do prazo de pagamento dos créditos trabalhistas vencidos antes do pedido de recuperação judicial. O prazo originalmente

previsto no artigo 54, caput, da LRJ, de até um ano, pode ser ampliado em até dois anos, totalizando o lapso máximo de três anos para quitação. Essa flexibilização normativa tem como finalidade declarada conferir maior viabilidade financeira ao plano de recuperação, permitindo à empresa em crise diluir o impacto imediato do passivo trabalhista.

No que se refere à atualização do crédito, observa-se uma distinção temporal relevante. Até a data do pedido de recuperação judicial, o crédito trabalhista é apurado, corrigido e acrescido de juros segundo os critérios próprios da Justiça do Trabalho, sendo esse o valor a ser habilitado no processo concursal. Após o deferimento do processamento da recuperação judicial, contudo, a disciplina da correção monetária, dos juros e de eventuais deságios passa a ser definida no âmbito do Plano de Recuperação Judicial, mediante deliberação das classes de credores. Os credores trabalhistas, organizados na Classe I, participam do processo deliberativo, exercendo poder de voto para aprovar ou rejeitar o plano que lhes imponha novos parâmetros de atualização, parcelamento ou redução do crédito.

Esse conjunto de medidas evidencia uma reconfiguração do tratamento conferido ao crédito trabalhista no sistema recuperacional, cuja compatibilidade com os princípios constitucionais da proteção ao trabalho e da efetividade da tutela jurisdicional demanda análise crítica e sistemática, especialmente quando confrontada com a atuação jurisdicional da Justiça do Trabalho.

## **1.2 O foco na preservação da empresa (STF/ADI 3.934)**

A orientação legislativa que culminou na mitigação da preferência do crédito trabalhista encontra respaldo na interpretação constitucional conferida pelo Supremo Tribunal Federal ao regime instituído pela Lei nº 11.101/2005. No julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.934-2/DF, em 2009, o STF declarou a constitucionalidade, entre outros pontos, da limitação da preferência dos créditos trabalhistas ao teto de 150 (cento e cinquenta) salários mínimos, bem como da regra de inexistência de sucessão de obrigações trabalhistas na hipótese de alienação de unidade produtiva isolada, nos termos dos artigos 60, parágrafo único, e 141, inciso II, da Lei de Recuperação Judicial.

Ao apreciar a controvérsia, a Corte Suprema assentou que o legislador ordinário promoveu legítima opção de política legislativa ao conferir centralidade aos princípios da livre iniciativa e da função social da empresa, ambos dotados de estatura constitucional. Segundo o entendimento firmado, a preservação da atividade empresarial viável, compreendida como meio de produção de riquezas,

manutenção de postos de trabalho e arrecadação tributária, justificaria a relativização de outros valores constitucionais igualmente relevantes, entre eles a tutela privilegiada do crédito trabalhista.

Nesse sentido, o STF reconheceu que a Lei nº 11.101/2005 representou uma ruptura consciente com o modelo anterior, predominantemente orientado à proteção individual do credor, ao adotar uma lógica sistêmica voltada à superação da crise econômico-financeira da empresa. A preservação da empresa passou, assim, a ocupar posição axial no sistema concursal, legitimando mecanismos de contenção do passivo e de estímulo à circulação de ativos produtivos, ainda que à custa da redução do alcance prático da tutela creditícia trabalhista.

Não obstante a constitucionalidade formal dessas opções normativas, o julgamento da ADI nº 3.934 não esgota as controvérsias relacionadas à aplicação concreta desses princípios, especialmente quando a mitigação da proteção ao crédito laboral se projeta sobre instrumentos processuais voltados à responsabilização patrimonial de terceiros, como ocorre na desconsideração da personalidade jurídica. É justamente nesse ponto que se intensifica o debate acerca da competência jurisdicional e da extensão do juízo universal da recuperação judicial.

## **2 O INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA (IDPJ) E O CONFLITO DE COMPETÊNCIA**

A desconsideração da personalidade jurídica permite a superação episódica da autonomia patrimonial da pessoa jurídica, com o objetivo de alcançar bens de terceiros, notadamente sócios e administradores. No contexto da recuperação judicial e da falência, o IDPJ evidencia um campo de fricção normativa entre a universalidade do juízo concursal e a competência da Justiça do Trabalho para a satisfação do crédito laboral. A controvérsia centra-se na definição do órgão competente para apurar a responsabilidade patrimonial de terceiros não submetidos ao regime recuperacional, especialmente quando a persecução recai sobre bens que não integram o ativo da empresa em recuperação.

Esse conflito de competência revela-se como um dos pontos nevrálgicos do sistema concursal contemporâneo, exigindo análise que considere os princípios constitucionais em jogo, a estrutura normativa da Lei de Recuperação Judicial e a finalidade própria do IDPJ no âmbito da tutela executiva trabalhista.

## 2.1 A dualidade das teorias: o TST e a Teoria Menor

A Justiça do Trabalho consolidou a não aplicação da Teoria Maior (art. 50 do Código Civil), que condiciona a responsabilização à demonstração de desvio de finalidade ou confusão patrimonial. Compreende-se que tais pressupostos são incompatíveis com a natureza do crédito laboral. Em substituição, adota-se a Teoria Menor (art. 28, § 5º, do CDC), segundo a qual a simples insolvência ou dissolução irregular autoriza o redirecionamento da execução. Essa aplicação se justifica pela similitude estrutural entre as relações trabalhistas e consumeristas, ambas marcadas pela assimetria econômica e pela necessidade de proteção do polo hipossuficiente.

A Teoria Menor apresenta-se como a que melhor se harmoniza com os princípios do Direito do Trabalho, notadamente o valor social do trabalho e a finalidade protetiva do sistema juslaboral. O inadimplemento, aliado à inexistência de bens da empresa, enseja a responsabilização subsidiária dos sócios, sem exigência de conduta dolosa ou fraudulenta.

Nesse contexto, o princípio da proteção ao trabalhador, insculpido no artigo 7º da Constituição da República, bem como os fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, previstos no artigo 1º, incisos III e IV, conferem sustentação normativa à flexibilização dos requisitos clássicos da desconsideração, de modo a preservar a efetividade do crédito de natureza alimentar.

Exigir a estrita observância dos pressupostos da Teoria Maior implicaria transferir ao trabalhador o ônus de demonstrar elementos subjetivos de difícil comprovação, muitas vezes inacessíveis à sua esfera de conhecimento, o que comprometeria a própria utilidade da tutela jurisdicional. A natureza alimentar e a indisponibilidade do crédito trabalhista justificam, assim, tratamento jurídico diferenciado em relação aos créditos quirografários, legitimando a adoção de mecanismos interpretativos e processuais voltados à sua efetiva satisfação, sem afastamento das garantias fundamentais do devido processo legal.

## 2.2 A posição restritiva do Supremo Tribunal Federal

O Supremo Tribunal Federal tem adotado orientação restritiva no que se refere à competência para a execução de créditos trabalhistas e para a instauração do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica nos casos em que a empresa devedora se encontra submetida a regime de recuperação judicial ou de falência. De modo geral, a Corte tem afirmado a competência exclusiva do juízo universal para a prática de atos executivos, inclusive aqueles voltados à responsabilização patrimonial de terceiros.

No julgamento do Tema 90 da Repercussão Geral, o STF firmou a tese de que compete ao juízo falimentar processar e julgar a execução dos créditos trabalhistas quando a empresa se encontra em estado de falência, cabendo à Justiça do Trabalho a apuração do respectivo crédito, até a fase de liquidação, para posterior habilitação no quadro geral de credores. Tal entendimento parte da premissa de que a centralização dos atos executivos no juízo universal é indispensável à observância da lógica concursal e à preservação da unidade do processo falimentar.

Em reforço a essa compreensão, decisões mais recentes proferidas em sede de reclamação constitucional (RCL nº 83.535/SP e RCL nº 83.614/SP, julgadas em 2025) ampliaram o alcance dessa orientação para abranger também a instauração do IDPJ nos casos de recuperação judicial e falência. Nessas decisões, o STF assentou que a continuidade de execuções individuais no âmbito da Justiça do Trabalho, com a utilização da desconsideração da personalidade jurídica e a constrição de bens de sócios, poderia comprometer a paridade de tratamento entre credores da mesma classe, em afronta ao princípio do *par conditio creditorum*, que informa o sistema concursal.

Segundo a Corte, a unidade e a universalidade do juízo concursal seriam elementos essenciais para assegurar a igualdade entre credores sujeitos ao mesmo regime jurídico, evitando que a persecução patrimonial fragmentada conduza a resultados assimétricos. Nessa linha, o STF tem enfatizado que a disciplina da responsabilidade patrimonial deve observar critérios uniformes, definidos pelo juízo universal, como condição para a realização equilibrada dos interesses em disputa.

Ainda nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal tem afirmado que o afastamento, pela Justiça do Trabalho, da aplicação do artigo 82-A da Lei nº 11.101/2005 (que remete expressamente aos requisitos do artigo 50 do Código Civil), configura violação à Súmula Vinculante nº 10, por caracterizar não aplicação de norma legal sem observância da cláusula de reserva de plenário. O entendimento adotado é o de que não se mostra juridicamente admissível a adoção de critérios distintos para a desconsideração da personalidade jurídica, mediante a aplicação da Teoria Menor a determinados credores e da Teoria Maior a outros, sob pena de comprometimento da segurança jurídica e do devido processo constitucional.

Todavia, é fundamental sublinhar que a Justiça do Trabalho não promove declaração de invalidade do art. 82-A por vício de inconstitucionalidade, mas sim realiza uma interpretação sistemática que reconhece a natureza meramente procedimental da norma, cuja eficácia é restrita ao âmbito do juízo universal falimentar. Ao delimitar o alcance do dispositivo às balizas do juízo falimentar, a magistratura trabalhista preserva a harmonia do sistema sem afrontar a autoridade do STF, blindando o argumento contra alegações de nulidade fundadas na Súmula Vinculante nº 10,

uma vez que o dispositivo legal permanece íntegro, apenas com sua aplicação circunscrita ao patrimônio efetivamente concursal na seara falimentar.

Cumprе observar, ainda, que o Tema 90 da Repercussão Geral circunscreve-se à execução dirigida contra o patrimônio da própria empresa falida ou recuperanda, cujo acervo integra a massa sujeita ao regime concursal e cuja preservação se revela central à lógica do sistema. A hipótese examinada no presente artigo, consistente no redirecionamento da execução contra o patrimônio particular de sócios ou de terceiros coobrigados, apresenta natureza jurídica distinta, uma vez que tais bens não integram a massa recuperacional nem interferem, em princípio, na execução do plano de recuperação judicial.

Sob essa perspectiva, a invocação do princípio do *par conditio creditorum* para afastar a competência da Justiça do Trabalho na persecução patrimonial de terceiros na recuperação suscita reflexão crítica. A manutenção da execução trabalhista contra o patrimônio secundário dos sócios não compromete a paridade entre credores sujeitos ao concurso recuperacional, mas, ao contrário, preserva a igualdade material entre os próprios credores trabalhistas, todos igualmente titulares do direito de buscar a satisfação subsidiária do crédito alimentar. A submissão do IDPJ ao juízo universal, nessas hipóteses, tende apenas a retardar a efetividade da tutela jurisdicional, sem assegurar, de modo concreto, maior equilíbrio entre os credores da Classe I.

### **2.3 O posicionamento do STJ: a competência remanescente contra coobrigados**

O Superior Tribunal de Justiça, embora reconheça a centralidade do juízo universal da recuperação judicial no que se refere aos atos de constrição incidentes sobre o patrimônio da empresa devedora, firmou entendimento no sentido de que essa universalidade não se estende automaticamente às execuções direcionadas contra terceiros coobrigados. Nesse contexto, a jurisprudência do STJ preserva a competência da Justiça do Trabalho para a persecução patrimonial de sócios e demais responsáveis secundários, inclusive nas hipóteses de desconsideração da personalidade jurídica.

Esse entendimento encontra expressão clara na Súmula nº 581 do STJ, segundo a qual o deferimento do processamento da recuperação judicial não impede o prosseguimento das ações e execuções ajuizadas contra terceiros devedores solidários ou coobrigados em geral. Parte-se da premissa de que o regime recuperacional não alcança o patrimônio de terceiros que não se encontram submetidos ao plano de recuperação, ainda que integrem o mesmo grupo econômico da empresa devedora. Os bens desses coobrigados, portanto, não se submetem à lógica concursal nem às limitações próprias do processo de soerguimento empresarial.

Em reforço a essa orientação, a Súmula nº 480 do STJ estabelece que o juízo da recuperação judicial não detém competência para deliberar sobre a constrição de bens que não estejam abrangidos pelo plano de recuperação da empresa. Nessas hipóteses, a constrição patrimonial de bens de terceiros não submetidos à recuperação judicial não configura conflito de competência, justamente por não interferir na administração do ativo da empresa recuperanda nem comprometer a execução do plano aprovado.

No que se refere especificamente à desconsideração da personalidade jurídica, o STJ tem afirmado que a instauração do incidente e o reconhecimento da responsabilidade patrimonial de sócios ou de outras empresas do grupo não implicam, por si sós, usurpação da competência do juízo recuperacional. A desconsideração é compreendida como medida de natureza secundária, destinada a estender os efeitos da obrigação trabalhista a sujeitos diversos da pessoa jurídica devedora, sem que isso importe, necessariamente, constrição direta e imediata de bens integrantes da massa falida ou recuperacional.

Essa autonomia de competência foi reafirmada e atualizada frente às reformas da Lei nº 14.112/2020 no julgamento do Recurso Especial nº 2.034.442/DF (STJ, 3ª Turma, Rel. Min. Ricardo Villas Bôas Cueva). Na oportunidade, a Corte Superior assentou que a competência para decidir sobre a desconsideração da personalidade jurídica e para processar a execução contra o sócio permanece no juízo onde tramita a ação originária (no caso, a Justiça do Trabalho ou Consumerista). O Tribunal Superior esclareceu que as restrições impostas pela lei de regência da recuperação judicial visam proteger o fluxo de caixa e os ativos da empresa, e não criar uma imunidade jurisdicional aos sócios. Assim, o juízo especializado retém a competência plena para aplicar os critérios de responsabilização que lhe são próprios (como a Teoria Menor), uma vez que tais atos não interferem na massa patrimonial sob tutela do juízo universal.

O STJ delimitou o alcance da vedação legal, esclarecendo que a restrição à atribuição de responsabilidade a terceiros em razão do mero inadimplemento se circunscreve ao âmbito do próprio juízo da recuperação judicial. Não há, portanto, impedimento para que outros órgãos jurisdicionais, no exercício de sua competência material, reconheçam a responsabilidade patrimonial de coobrigados, desde que não haja constrição de bens submetidos ao plano de recuperação.

Sob essa ótica, a execução redirecionada contra o sócio, que passa a responder integralmente pela obrigação trabalhista, revela-se compatível com a lógica que informa a Súmula nº 581 do STJ, uma vez que se trata de persecução patrimonial voltada a sujeito estranho ao regime concursal recuperacional. A orientação firmada pelo STJ, ao preservar

a competência da Justiça do Trabalho nessas hipóteses, contribui para a harmonização entre a racionalidade do sistema recuperacional e a efetividade da tutela do crédito trabalhista.

### **3 A CONTROVÉRSIA LEGISLATIVA DA LEI Nº 14.112/2020**

A introdução dos artigos 82-A e 6º-C na Lei nº 11.101/2005 instaurou uma profunda divergência doutrinária e jurisprudencial. O cerne da controvérsia reside na definição da competência jurisdicional para a responsabilização patrimonial de terceiros, colocando em xeque a autonomia das execuções em face de coobrigados.

#### **3.1 O artigo 82-A: norma de competência absoluta ou procedimental?**

O artigo 82-A da Lei nº 11.101/2005, em seu parágrafo único, dispõe que a desconsideração da personalidade jurídica da sociedade falida somente poderá ser decretada pelo juízo falimentar, mediante observância dos requisitos previstos no artigo 50 do Código Civil, consagrando expressamente a aplicação da Teoria Maior. A interpretação do alcance dessa norma tem dividido a doutrina e a jurisprudência, especialmente no que se refere à sua incidência sobre a competência da Justiça do Trabalho.

Segundo uma corrente restritiva, o dispositivo teria natureza de norma de competência absoluta, apta a afastar a atuação da Justiça do Trabalho na execução dirigida contra sócios da empresa falida ou em recuperação judicial (Cassar; Pinheiro, jan./jul. 2021, p. 240-260; Tupinambá; Noronha, out./dez. 2023, p. 266-289). Essa leitura sustenta que o artigo 82-A teria promovido verdadeiro *outruling* da jurisprudência até então consolidada, que admitia o prosseguimento da execução trabalhista contra coobrigados. Nesse sentido, registram-se decisões proferidas em Agravo de Petição em alguns Tribunais Regionais do Trabalho, bem como decisão monocrática proferida em 2024 pelo ministro Moura Ribeiro, no Conflito de Competência nº 201.420/RS, na qual se consignou que, após a introdução do artigo 82-A, não subsistiriam dúvidas quanto à competência exclusiva do juízo falimentar para decretar a desconsideração da personalidade jurídica. Tal entendimento aproxima-se da orientação restritiva adotada pelo Supremo Tribunal Federal, voltada à preservação da unidade do juízo universal.

Em sentido diverso, a corrente majoritária, tanto na doutrina quanto na magistratura trabalhista, compreende o artigo 82-A

como norma procedimental, dirigida exclusivamente ao juízo falimentar, com o objetivo de vinculá-lo à observância dos requisitos do artigo 50 do Código Civil. Para essa corrente, o dispositivo não possui densidade normativa suficiente para alterar ou restringir a competência material da Justiça do Trabalho, constitucionalmente fixada no artigo 114, inciso I, da Constituição da República. Sustenta-se, ainda, que o Superior Tribunal de Justiça já havia pacificado, mesmo antes da reforma legislativa, a competência do juízo trabalhista para a instauração do IDPJ em face de sócios, uma vez que seus bens não integram a massa falida ou recuperacional.

Nessa perspectiva, Bebber (2023) sustenta que a desconsideração da personalidade jurídica da sociedade falida, como procedimento voltado à extensão dos efeitos da quebra, possui finalidade distinta daquela voltada ao redirecionamento da execução trabalhista contra sócios e corresponsáveis, cujos bens não integram a massa falida ou o plano de recuperação judicial, permanecendo, portanto, sob a competência da Justiça do Trabalho.

Sob o prisma da hierarquia normativa, a interpretação que confere ao artigo 82-A natureza procedimental revela-se mais consistente. Uma lei ordinária não detém aptidão para revogar ou mitigar competência expressamente atribuída pela Constituição Federal. O alcance do dispositivo, nessa perspectiva, limita-se a impor ao juízo falimentar a aplicação da Teoria Maior da desconsideração, sem produzir efeitos vinculantes sobre a atuação da Justiça do Trabalho no exercício de sua competência executiva secundária.

### **3.2 O artigo 6º-C e a Teoria Menor: o debate doutrinário**

O artigo 6º-C da Lei de Recuperação Judicial introduziu vedação expressa à atribuição de responsabilidade a terceiros fundada exclusivamente no mero inadimplemento das obrigações do devedor falido ou em recuperação judicial. A interpretação desse dispositivo também tem sido objeto de controvérsia, especialmente no que se refere à subsistência da Teoria Menor da desconsideração da personalidade jurídica no âmbito trabalhista.

Para uma primeira vertente doutrinária, representada por autores como Fábio Ulhoa Coelho, o artigo 6º-C teria afastado de forma definitiva a aplicação da Teoria Menor, ao vedar a responsabilização patrimonial baseada unicamente na insuficiência de bens da pessoa jurídica. Segundo essa leitura, a norma apenas positivaria entendimento já implícito no sistema, mas se mostraria necessária diante da prática jurisprudencial que admitia a desconsideração com base exclusiva na insolvência da empresa.

Em sentido oposto, parcela expressiva da doutrina e da magistratura trabalhista sustenta que o artigo 6º-C possui alcance restrito ao âmbito do juízo concursal, não se aplicando às execuções processadas na Justiça do Trabalho. Nessa linha, a vedação ao mero inadimplemento estaria circunscrita às deliberações do juízo da recuperação judicial ou da falência, não impedindo o reconhecimento da responsabilidade patrimonial de coobrigados no exercício da competência material trabalhista. Tal interpretação foi acolhida pelo Superior Tribunal de Justiça no julgamento do já citado REsp nº 2.034.442/DF, em 2023, no qual se validou expressamente a aplicação da Teoria Menor pela Justiça do Trabalho.

Acrescenta-se, ainda, que o devedor subsidiário não se qualifica como “terceiro” estranho à relação jurídico-processual trabalhista, mas como sujeito diretamente vinculado à obrigação, o que afasta a incidência literal da vedação contida no artigo 6º-C. Nesse sentido, a doutrina especializada em Direito do Trabalho tem sido enfática ao afirmar a impossibilidade de derrogação da competência executiva trabalhista por meio de lei ordinária, qualificando o artigo 82-A como excesso legislativo ou, quando muito, como norma de eficácia interna dirigida ao funcionamento do juízo concursal falimentar ou recuperacional.

## **4 A POSIÇÃO MAJORITÁRIA DOUTRINÁRIA E A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Não obstante a ampliação do alcance do juízo universal promovida pela legislação concursal e reforçada por recentes pronunciamentos do Supremo Tribunal Federal, a posição majoritária da doutrina especializada, bem como a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho e do Superior Tribunal de Justiça, sustenta a manutenção da competência da Justiça do Trabalho para a execução redirecionada contra corresponsáveis patrimoniais, tais como sócios e empresas integrantes do mesmo grupo econômico, nos processos de sua competência material.

Essa compreensão parte da distinção entre o patrimônio da sociedade empresária submetida ao regime de recuperação judicial ou falência, sujeito às regras do concurso de credores, e o patrimônio de terceiros coobrigados, que não se submete à disciplina concursal. A preservação da competência da Justiça do Trabalho, nessas hipóteses, não compromete a racionalidade do sistema recuperacional, mas se apresenta como instrumento de efetividade da tutela do crédito trabalhista, especialmente quando a pessoa jurídica devedora se revela incapaz de satisfazer a obrigação reconhecida em juízo.

#### **4.1 Jurisprudência do TST**

O Tribunal Superior do Trabalho, em consonância com a adoção da Teoria Menor da desconsideração da personalidade jurídica, consolidou entendimento no sentido de que a decretação da falência ou o deferimento da recuperação judicial não afastam a competência da Justiça do Trabalho para o prosseguimento da execução em face dos sócios da empresa devedora.

O fundamento central dessa orientação reside na autonomia patrimonial entre a pessoa jurídica e seus sócios. Os bens pessoais destes não se confundem com o patrimônio da empresa e, por essa razão, não são arrecadados pelo juízo universal da falência ou submetidos ao plano de recuperação judicial. O redirecionamento da execução trabalhista, nessas hipóteses, não implica constrição de bens integrantes da massa falida ou da empresa recuperanda, mas tão somente a extensão da responsabilidade patrimonial a sujeitos diversos da pessoa jurídica.

Nesse sentido, o TST, nos julgamentos do RR nº 550-76.2014.5.02.0081, de 2022, do AIRR nº 0010890-56.2019.5.18.0082 de 2024 e do Ag-RR nº 596-65.2013.5.02.0254, reafirmou que o redirecionamento da execução contra os sócios da empresa falida não tem o condão de afastar a competência da Justiça do Trabalho para a prática dos atos executórios incidentes sobre o patrimônio dos corresponsáveis. A Corte Superior Trabalhista tem reiterado, ainda, que nem a reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017, nem as alterações introduzidas pela Lei nº 14.112/2020, foram capazes de afastar a aplicação da Teoria Menor no âmbito da Justiça do Trabalho, preservando-se a orientação protetiva historicamente consolidada, principalmente na recuperação judicial.

#### **4.2 Manutenção da competência da Justiça do Trabalho**

A interpretação sistemática e teleológica das normas legais e dos precedentes jurisprudenciais analisados conduz à conclusão de que o artigo 82-A da Lei nº 11.101/2005, assim como as restrições afirmadas pelo Supremo Tribunal Federal, dizem respeito à extensão dos efeitos da falência ou da recuperação judicial ao patrimônio da sociedade empresária, não alcançando a competência constitucional da Justiça do Trabalho para executar corresponsáveis patrimoniais.

A Justiça do Trabalho permanece competente para processar e julgar os Incidentes de Desconsideração da Personalidade Jurídica instaurados em processos de sua competência material, inclusive quando a empresa devedora se encontra em recuperação judicial, desde que a persecução patrimonial se restrinja aos bens de terceiros não submetidos ao regime concursal. A jurisprudência majoritária do Superior Tribunal de

Justiça, inclusive após a inserção do artigo 82-A, segue reconhecendo essa competência residual, ao distinguir claramente a responsabilização de coobrigados da constrição de bens da massa recuperacional.

Nessa perspectiva, a decretação da desconsideração da personalidade jurídica pela Justiça do Trabalho não configura usurpação da competência do juízo universal, porquanto não interfere na administração do patrimônio da empresa em recuperação ou falência. Trata-se de providência que se limita a estender a responsabilidade patrimonial a sujeitos diversos da pessoa jurídica devedora, preservando, de um lado, a lógica do sistema concursal e, de outro, a efetividade da tutela jurisdicional do crédito trabalhista.

## **5 A TEORIA MENOR E O SISTEMA TRABALHISTA DE RESPONSABILIDADE**

Embora o ordenamento jurídico brasileiro adote, como regra geral, a autonomia patrimonial da pessoa jurídica (consagrada no artigo 795 do Código de Processo Civil, que protege os bens particulares dos sócios), o próprio dispositivo ressalva expressamente a possibilidade de responsabilização “nos casos previstos em lei”. No âmbito do Direito do Trabalho, essa ressalva assume contornos específicos, encontrando fundamento direto na proteção constitucional do crédito trabalhista de natureza alimentar (artigo 7º da Constituição da República) e sendo concretizada por um sistema próprio de responsabilidade patrimonial secundária.

Nesse sistema, a responsabilização do sócio não se condiciona, necessariamente, à demonstração de fraude, abuso de direito ou desvio de finalidade, nos moldes do artigo 50 do Código Civil. Ao contrário, a lógica trabalhista parte da centralidade do crédito alimentar e da necessidade de assegurar sua efetividade, o que justifica a adoção de critérios menos restritivos para o redirecionamento da execução quando frustrada a satisfação do crédito pela pessoa jurídica devedora.

A Justiça do Trabalho, em coerência com o valor social do trabalho e com o princípio da máxima proteção ao trabalhador, adota a Teoria Menor da Desconsideração da Personalidade Jurídica, com fundamento no artigo 28, § 5º, do Código de Defesa do Consumidor, aplicado por analogia. A luz dessa teoria, a simples insolvência da pessoa jurídica ou a insuficiência de bens aptos à satisfação do débito revela-se suficiente para autorizar o redirecionamento da execução aos sócios, sem a exigência de prova de conduta dolosa ou fraudulenta.

Essa orientação permanece consolidada na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, inclusive após as alterações

legislativas recentes. Em acórdão proferido em 2025 (Ag-AIRR - 17132-69.2017.5.16.0013, 7ª Turma, Rel. Min. Alexandre Agra Belmonte, DEJT de 14/11/2025), o TST reafirmou a compatibilidade da Teoria Menor com o sistema trabalhista de execução, reforçando a compreensão de que a insuficiência patrimonial da empresa constitui pressuposto idôneo para a responsabilização secundária dos sócios.

### **5.1 O redirecionamento e a legislação trabalhista**

A responsabilidade patrimonial secundária do sócio encontra reforço explícito na própria Consolidação das Leis do Trabalho. O artigo 10-A da CLT estabelece ordem legal de preferência para a execução, dispondo que a satisfação do crédito deve recair, sucessivamente, sobre a empresa devedora, os sócios atuais e, por fim, os sócios retirantes, observados os limites temporais previstos em lei.

Esse dispositivo possui relevância estrutural no sistema trabalhista por ao menos duas razões centrais. Em primeiro lugar, ele institucionaliza o redirecionamento da execução contra os sócios, tratando a responsabilidade secundária não como medida excepcional condicionada à prova de fraude, mas como mecanismo inerente à tutela do crédito trabalhista. Em segundo lugar, ao definir uma ordem de excussão, o artigo 10-A harmoniza-se com o benefício de ordem previsto nos §§ 1º e 2º do artigo 795 do CPC, sem esvaziar a efetividade da execução.

A constatação da insuficiência patrimonial da empresa devedora constitui o pressuposto fático que autoriza o imediato redirecionamento da execução aos sócios, conforme a ordem de preferência do artigo 10-A da CLT. Exigir a demonstração de elementos subjetivos, como dolo ou fraude, imporá ao credor trabalhista um ônus probatório desproporcional e incompatível com a celeridade e a natureza protetiva que regem o processo do trabalho. *Mutatis mutandis*, configura violação à Súmula Vinculante nº 10, por caracterizar afastamento implícito de norma legal sem observância da cláusula de reserva de plenário.

### **5.2 A tensão com a Lei de Recuperação Judicial: competência e patrimônio**

É nesse cenário que a Teoria Menor da desconsideração da personalidade jurídica se coloca em aparente incompatibilidade com a interpretação restritiva conferida ao artigo 82-A da Lei nº 11.101/2005, introduzido pela Lei nº 14.112/2020, o qual exige a observância dos requisitos do artigo 50 do Código Civil pelo juízo falimentar. A controvérsia, contudo, não reside propriamente na técnica de desconsideração

adotada pelo juízo universal, mas na definição da competência jurisdicional para a persecução patrimonial de sócios e demais coobrigados.

A manutenção da competência da Justiça do Trabalho para a instauração e o processamento do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica em face dos sócios revela-se a solução mais coerente, à luz do sistema jurídico como um todo e do entendimento majoritário da doutrina, do Tribunal Superior do Trabalho e do Superior Tribunal de Justiça. Isso porque a aplicação da Teoria Menor pela Justiça do Trabalho atende plenamente à ressalva contida no artigo 795 do CPC, ao configurar hipótese expressamente prevista em lei para a responsabilização patrimonial de terceiros.

Além disso, os bens particulares dos sócios e dos coobrigados não integram a massa falida ou recuperacional, constituindo patrimônios de natureza extraconcursal. Conforme consolidado pela Súmula nº 581 do STJ, o deferimento da recuperação judicial não impede o prosseguimento das execuções ajuizadas contra terceiros coobrigados, justamente porque tais execuções não interferem na administração do patrimônio da empresa submetida ao regime concursal.

Nessa perspectiva, o alcance do artigo 82-A da Lei de Recuperação Judicial e as restrições afirmadas pelo Supremo Tribunal Federal devem ser compreendidos como limitados à extensão dos efeitos da falência ou da recuperação judicial sobre o patrimônio da própria sociedade empresária. Não se trata de norma apta a afastar a competência constitucional da Justiça do Trabalho para executar corresponsáveis patrimoniais, cuja responsabilidade subsidiária decorre de regras legais próprias do sistema trabalhista e se orienta pela efetividade da tutela do crédito alimentar.

## **6 MECANISMOS DE EFETIVIDADE DA JUSTIÇA DO TRABALHO: EXECUÇÃO ATÍPICA**

Para além do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica, a Justiça do Trabalho dispõe de instrumentos processuais aptos a conferir efetividade à tutela executiva, especialmente em contextos marcados pela ocultação patrimonial, pela resistência injustificada ao cumprimento das decisões judiciais e pela reiterada frustração dos meios executivos tradicionais. Tais mecanismos assumem relevância particular na execução de créditos de natureza alimentar, cuja satisfação tempestiva constitui elemento essencial da tutela jurisdicional adequada.

## 6.1 Poderes executivos atípicos (art. 139, IV, CPC) e a posição do STJ

O artigo 139, inciso IV, do Código de Processo Civil consagra verdadeira cláusula geral de efetivação das decisões judiciais, ao atribuir ao magistrado o poder de determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento das ordens judiciais, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária. Trata-se de instrumento normativo que ampliou o espectro da atividade executiva, permitindo a adoção de meios atípicos quando os mecanismos tradicionais se revelarem insuficientes para a satisfação do crédito reconhecido judicialmente.

No âmbito do processo do trabalho, a aplicação do artigo 139, IV, do CPC revela-se compatível com os princípios que regem a execução trabalhista, notadamente a efetividade da tutela jurisdicional e a proteção do crédito de natureza alimentar. A utilização de medidas executivas atípicas não constitui faculdade arbitrária do julgador, mas instrumento excepcional, a ser empregado de forma criteriosa, com vistas a superar comportamentos processuais abusivos e assegurar a autoridade das decisões judiciais.

A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça foi recentemente consolidada no julgamento do Tema nº 1.137 dos Recursos Repetitivos, em dezembro de 2025, ocasião em que a Corte estabeleceu parâmetros vinculantes para a adoção judicial de meios executivos atípicos, tais como a apreensão de passaporte, a suspensão da Carteira Nacional de Habilitação ou o bloqueio de cartões de crédito. Fixou-se a tese de que, nas execuções regidas pelo Código de Processo Civil, a utilização dessas medidas é admissível desde que observados, de forma cumulativa, critérios rigorosos de controle jurisdicional, a saber:

“Nas execuções cíveis, submetidas exclusivamente ao Código de Processo Civil, a adoção judicial de meios executivos atípicos é cabível desde que, cumulativamente: sejam i) ponderados os princípios da efetividade e da menor onerosidade do executado; ii) seja realizada de modo prioritariamente subsidiário; iii) a decisão contenha fundamentação adequada às especificidades do caso; iv) sejam observados os princípios do contraditório, da proporcionalidade, da razoabilidade, inclusive quanto à sua vigência temporal.”

A tese firmada pelo STJ, longe de restringir a atuação jurisdicional, reforça critérios que já vinham sendo observados pela Justiça do Trabalho e pela doutrina especializada. Em especial, destaca-se a exigência de subsidiariedade, segundo a qual as medidas executivas atípicas somente devem ser adotadas após demonstrada a insuficiência dos meios típicos de execução, como a penhora e os sistemas eletrônicos de pesquisa patrimonial. Soma-se a isso a necessidade de proporcionalidade e

razoabilidade, de modo a evitar restrições desnecessárias ou excessivas a direitos fundamentais do executado, sobretudo quando tais medidas possam comprometer o exercício de atividade profissional lícita.

Igualmente relevante é a exigência de fundamentação concreta e observância do contraditório, impondo ao magistrado o dever de explicitar as razões que justificam a adoção da medida, com base no comportamento processual do devedor, especialmente nos casos de recalcitrância, ocultação patrimonial ou ausência de cooperação. A utilização de medidas coercitivas mais gravosas se mostra legítima, nesse contexto, quando presentes indícios consistentes de que o executado ostenta padrão patrimonial incompatível com a alegada impossibilidade de pagamento, caracterizando abuso do direito de defesa e tentativa de frustração da execução.

O entendimento consolidado do STJ, aliado à orientação já manifestada pelo Supremo Tribunal Federal em julgados recentes, confere segurança jurídica à Justiça do Trabalho para a utilização criteriosa dos poderes executivos atípicos. Tais instrumentos revelam-se especialmente relevantes para a efetividade da execução trabalhista, permitindo a superação de estratégias deliberadas de inadimplemento e assegurando proteção adequada ao crédito alimentar frente a devedores contumazes e resistentes ao cumprimento das decisões judiciais.

## **6.2 A tutela provisória de urgência no IDPJ e a efetividade imediata**

Um dos maiores desafios da execução trabalhista, agravado nos contextos de recuperação judicial e falência, reside no risco concreto de dilapidação ou ocultação patrimonial por parte dos sócios ou administradores antes da conclusão formal do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica. A morosidade inerente ao trâmite do incidente pode comprometer a utilidade da prestação jurisdicional, tornando inócua a responsabilização patrimonial reconhecida ao final do procedimento.

Para enfrentar esse risco, o juiz do trabalho dispõe da prerrogativa de conceder tutela provisória de urgência, de natureza cautelar ou antecipada, nos termos dos artigos 294 e seguintes do Código de Processo Civil, aplicáveis subsidiariamente ao processo do trabalho por força do artigo 769 da CLT e do artigo 15 do CPC. A tutela de urgência, nesse contexto, apresenta-se como instrumento indispensável à preservação da utilidade do processo e à efetividade da execução do crédito trabalhista.

A concessão de tutela provisória no âmbito do IDPJ permite ao juízo determinar, de forma excepcional e fundamentada, medidas de constrição patrimonial, tais como bloqueio de ativos financeiros por meio dos sistemas eletrônicos de constrição ou a decretação de indisponibilidade de bens, em relação ao patrimônio dos sócios ou de terceiros

coobrigados, inclusive antes de sua citação formal no incidente. Tal providência encontra respaldo na natureza cautelar da medida e exige a demonstração cumulativa dos requisitos do *fumus boni iuris*, consubstanciado na probabilidade do direito à responsabilização patrimonial, e do *periculum in mora*, caracterizado pelo risco de dano ou de comprometimento do resultado útil do processo.

A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça reconhece a viabilidade da concessão de tutela provisória de urgência no âmbito do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica, admitindo, em caráter excepcional, a constrição patrimonial antes da citação dos responsáveis, quando demonstrados a probabilidade do direito e o perigo de dano, consubstanciado no risco de dilapidação ou ocultação patrimonial. No julgamento do AREsp 2693188, o ministro relator, Sérgio Kukina, reafirmou a possibilidade de constrição patrimonial prévia à citação, em sede de IDPJ, como medida cautelar excepcional, condicionada à demonstração do *fumus boni iuris* e do *periculum in mora*, visando “evitar dissipação patrimonial e frustração da pretensão executória”.

A orientação do STJ é a de que, reconhecidos pelas instâncias ordinárias os requisitos do art. 300 do CPC para a concessão de medida acautelatória no âmbito do incidente de desconsideração, a revisão em recurso especial tende a ser inviável, pois demandaria reexame do conjunto fático-probatório (Súmula 7/STJ) (v.g., REsp 2.039.635/MT, Rel. Min. Moura Ribeiro, j. 06/02/2023).

A possibilidade de concessão de tutela provisória no IDPJ revela-se especialmente relevante no âmbito da Justiça do Trabalho, por permitir a preservação do patrimônio secundário dos sócios (que, conforme sustentado ao longo deste trabalho, possui natureza extraconcursal em relação à recuperação judicial) antes que comportamentos de má-fé possam frustrar a execução. Quando adotada de forma excepcional, devidamente fundamentada e com observância do contraditório diferido, a medida harmoniza-se com os princípios da celeridade processual, insculpido no artigo 5º, inciso LXXVIII, da Constituição da República, e da máxima proteção ao crédito trabalhista de natureza alimentar.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conflito estrutural entre o princípio da preservação da empresa, consagrado pela Lei nº 11.101/2005, e a tutela efetiva do crédito trabalhista de natureza alimentar, assegurada constitucionalmente, foi significativamente intensificado pelas alterações introduzidas pela Lei nº 14.112/2020 e pela divergência interpretativa evidenciada nos Tribunais Superiores. No centro desse debate estão a delimitação do alcance do juízo

universal e, sobretudo, a definição do que se compreende como patrimônio submetido ao regime concursal, bem como a necessária ponderação entre os valores constitucionais da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana.

O Supremo Tribunal Federal, ao afirmar a centralidade do juízo universal - especialmente no julgamento do Tema 90 da Repercussão Geral e em decisões proferidas em sede de reclamação constitucional -, sinalizou orientação restritiva quanto à atuação da Justiça do Trabalho, notadamente no que se refere à execução sobre o patrimônio da empresa em recuperação judicial ou falência e à instauração do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica. Tal entendimento, contudo, deve ser compreendido em seus exatos limites, sob pena de ampliação indevida do alcance do regime concursal para além do patrimônio efetivamente submetido ao curso de credores.

A doutrina trabalhista majoritária, em consonância com a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho e do Superior Tribunal de Justiça, sustenta a subsistência da competência constitucional da Justiça do Trabalho para a execução dos créditos laborais e, de modo particularmente relevante, para o redirecionamento da execução em face de sócios, administradores e demais coobrigados. Essa compreensão preserva a especialidade da jurisdição trabalhista e encontra respaldo em fundamentos de hierarquia normativa, coerência sistêmica e racionalidade constitucional.

Em primeiro lugar, os bens particulares dos sócios e de terceiros coobrigados não integram a massa falida ou recuperacional, possuindo natureza extraconcursal. A execução redirecionada contra tais patrimônios não interfere na administração do ativo da empresa submetida ao regime concursal, nem compromete o princípio do *par conditio creditorum*, razão pela qual não configura usurpação da competência do juízo universal. Nesse sentido, a Súmula nº 581 do STJ assegura o prosseguimento das ações e execuções ajuizadas contra devedores solidários ou coobrigados, mesmo após o deferimento da recuperação judicial.

Em segundo lugar, o artigo 82-A da Lei de Recuperação Judicial deve ser interpretado como norma de natureza procedimental, dirigida ao juízo falimentar ou recuperacional, impondo-lhe a observância dos requisitos do artigo 50 do Código Civil. O referido dispositivo não possui densidade normativa suficiente para restringir ou mitigar a competência material da Justiça do Trabalho, fixada diretamente pela Constituição da República no artigo 114, inciso I, tampouco para afastar sua atuação na execução secundária contra corresponsáveis patrimoniais. A Justiça do Trabalho, ao manter o IDPJ sob sua jurisdição, opera uma interpretação sistemática que delimita o campo de incidência da norma ao patrimônio concursal, preservando a higidez do dispositivo legal e evitando alegações de inconstitucionalidade.

Por fim, o sistema trabalhista de responsabilização, estruturado a partir do artigo 795 do Código de Processo Civil e reforçado pela Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente pelo artigo 10-A, legitima a responsabilização subsidiária dos sócios como regra inerente à tutela do crédito alimentar. A adoção da Teoria Menor da desconsideração da personalidade jurídica, nesse contexto, não representa exceção arbitrária, mas decorrência lógica de um sistema normativo que privilegia a efetividade da execução trabalhista. O Superior Tribunal de Justiça, ao julgar o REsp nº 2.034.442/DF, confirmou que a vedação contida no artigo 6º-C da Lei nº 11.101/2005 não impede a aplicação da Teoria Menor pela Justiça do Trabalho, quando exercida no âmbito de sua competência material.

Dessa forma, a efetividade da tutela executiva trabalhista concretiza-se na preservação de sua competência executiva secundária e na utilização subsidiária, proporcional e devidamente fundamentada dos instrumentos processuais disponíveis, inclusive dos poderes executivos atípicos previstos no artigo 139, inciso IV, do Código de Processo Civil, cujos parâmetros foram recentemente consolidados pelo Tema nº 1.137 do STJ. Tais mecanismos revelam-se essenciais para coibir práticas de ocultação patrimonial e assegurar, em última instância, a realização concreta da dignidade do trabalhador credor, sem comprometimento da racionalidade do sistema concursal.

## REFERÊNCIAS

BEBBER, Júlio César. Desconsideração da personalidade jurídica, recuperação judicial e falência: competência da Justiça do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 15, n. 29, p. 151-164, jan./jun. 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/218617>. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRANDÃO, Cláudio. O continuado e injustificado processo de “desidratação” da competência da justiça do trabalho pelo Supremo Tribunal Federal. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 159-182, jul./set. 2025. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/258609>. Acesso em: 27 nov. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim; PINHEIRO, Iuri. Breves comentários à Lei 14.112/20 e seus impactos na seara trabalhista. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 25, n. 1, p. 240-260, jan./jul. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/191858>. Acesso em: 17 nov. 2025.

CUEVA, Ricardo Villas Bôas; MAZZOLA, Érica Ramos Venosa. Consolidação processual e consolidação substancial. *Revista do Advogado*, São Paulo, v. 41, n. 150, jun. 2021, p. 240-246.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; GALDURÓZ FILHO, Marco Aurélio Fernandez. Reflexões trabalhistas das alterações oriundas da Lei nº 14.112, de 24 de dezembro de 2020. *Revista do Advogado*, São Paulo, v. 41, n. 150, jun. 2021, p. 233-239.

LEVENHAGEN, Antonio José de Barros; MINICUCCI, Marília Nascimento. A cessão de crédito no processo do trabalho: admissibilidade superveniente ao CPC de 2015. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 213-227, jan./mar. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/185703>. Acesso em: 1 dez. 2025.

SOUZA, Luísa Penkal Bernardino de. Alienação de unidade produtiva isolada no processo de recuperação judicial: “blindagem” do adquirente. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 57, p. 237-278, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/186029>. Acesso em: 17 nov. 2025.

TUPINAMBÁ, Carolina; NORONHA, João Otávio de. A responsabilidade trabalhista de sócios, administradores, controladores e acionistas com poder de influência nas empresas falidas ou em recuperação judicial: aspectos de direito processual e material. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 4, p. 266-289, out./dez. 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/229903>. Acesso em: 19 nov. 2025.

CUSCIANO, Dalton Tria. A proteção ao trabalhador, o crédito trabalhista e a recuperação judicial empresarial. In: DELGADO, Mauricio Godinho; SALOMÃO, Luis Felipe; BELMONTE, Alexandre Agra de Souza; BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas; RODRIGUES, Bruno Alves; MANOEL, Cacio Oliveira; COSTA, Adriene Domingues (coord.). *Recuperação de empresa e falência: impactos na execução trabalhista*. Brasília: Enamat, 2024. p. 187- 203. (Coleção Estudos Enamat, v. 9). Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/254777>. Acesso em: 17 nov. 2025.

GARCIA, Maria Rita Manzarra de Moura. Recuperação judicial e a tortuosa execução do crédito trabalhista. In: DELGADO, Mauricio Godinho; BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas (coord.). *A efetividade da execução trabalhista*. Brasília: Enamat, 2023. p.145-162.

(Coleção Estudos Enamat, v. 3). Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/220079>. Acesso em: 17 nov. 2025.

GUIMARÃES, Rafael; JAMBERG, Richard Wilson; CALCINI, Ricardo. Repercussões da lei de recuperação judicial e falências na dinâmica das execuções trabalhistas. In: DELGADO, Mauricio Godinho; SALOMÃO, Luis Felipe; BELMONTE, Alexandre Agra de Souza; BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas; RODRIGUES, Bruno Alves; MANOEL, Cacio Oliveira; COSTA, Adriene Domingues (coord.). *Recuperação de empresa e falência: impactos na execução trabalhista*. Brasília: Enamat, 2024. p. 31-54. (Coleção Estudos Enamat, v. 9). Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/254777>. Acesso em: 17 nov.2025.

SILVA, Homero Batista Mateus da; SILVA, Denise Vital e. Créditos trabalhistas em processo falimentar. In: DELGADO, Mauricio Godinho; SALOMÃO, Luis Felipe; BELMONTE, Alexandre Agra de Souza; BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas; RODRIGUES, Bruno Alves; MANOEL, Cacio Oliveira; COSTA, Adriene Domingues (coord.). *Recuperação de empresa e falência: impactos na execução trabalhista*. Brasília: Enamat, 2024. p. 161-185. (Coleção Estudos Enamat, v. 9). Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/254777>. Acesso em: 17 nov. 2025.

TAVEIRA, Ulisses de Miranda; TAVEIRA, Vinicius de Miranda. A cooperação judiciária entre juízos do trabalho e de recuperação judicial: um caminho para a efetividade judicial. In: DELGADO, Mauricio Godinho; BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas (coord.). *A efetividade da execução trabalhista*. Brasília: Enamat, 2023. p. 163-182. (Coleção Estudos Enamat, v. 3). Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/220079>. Acesso em: 17 nov. 2025.



# TRABALHO REMOTO NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO: entre a eficiência prometida e as deficiências estruturais

## REMOTE WORK WITHIN THE BRAZILIAN JUDICIARY: efficiency expectations and structural constraints

Ilson Alves Pequeno Junior<sup>1</sup>

*“Em Cloé, grande cidade, as pessoas que passam pelas ruas não se conhecem. Ao verem-se, imaginam mil coisas um do outro, os encontros que poderiam ter entre si, as conversas, as surpresas, as carícias, as mordidas. Mas ninguém saúda ninguém, os olhares cruzam-se por um segundo e depois se afastam, buscando outros olhares — não param”.*

(Calvino, Italo. *Le città invisibili* (1972). Trad. de Arlon de Serra Grande)

**Resumo:** o presente artigo analisa criticamente o trabalho remoto no Poder Judiciário brasileiro, investigando suas potencialidades e, sobretudo, suas mazelas estruturais, organizacionais, psíquicas e sociopolíticas. A partir de revisão bibliográfica e análise normativa, examinam-se os impactos da virtualização das atividades do Poder Judiciário na qualidade da prestação jurisdicional, na cultura institucional e na efetividade do acesso à justiça. O estudo demonstra que, embora o teletrabalho represente inovação relevante, sua implementação tem sido marcada por despersonalização dos vínculos funcionais, precarização simbólica do serviço público e incremento de desigualdades físicas e digitais. A pesquisa conclui pela necessidade de uma regulação mais protetiva, equilibrada e humanizada, que reconheça a complexidade do trabalho judicial e o imperativo constitucional de uma justiça acessível, célere e humanizada.

**Palavras-chave:** Poder Judiciário; trabalho remoto; teletrabalho; psicodinâmica do trabalho; acesso à justiça; governança judicial.

---

<sup>1</sup> Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região; MBA em Poder Judiciário pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Diplomado em Altos Estudos de Política e Estratégia da Escola Superior de Guerra (ESG).

**Abstract:** this article examines the structural challenges and complexities of remote work within the Brazilian Judiciary, situating the phenomenon within the broader transformations of the digital era. Although originally promoted as a tool for administrative efficiency, telework reveals significant psychosocial and institutional risks, including labor intensification, symbolic precarization, erosion of collegiality, and declining productivity – the latter evidenced by recent data from Brazil’s Federal Regional Courts. Drawing on theoretical contributions from Castells, Sennett, Dejours, and Honneth, the analysis demonstrates that the full virtualization of judicial labor may undermine access to justice, particularly for digitally vulnerable populations. The study concludes that the future of judicial telework relies on the adoption of hybrid models grounded in human-centered governance, responsible technological integration, and the restoration of institutional spaces for collaboration.

**Keywords:** telework; judiciary; productivity; psychodynamics of work; access to justice.

## INTRODUÇÃO

À semelhança das cidades calvinianas, cuja tessitura simbólica se revela mais pelos interstícios do que pelas formas aparentes, o Poder Judiciário brasileiro viu-se compelido, durante a pandemia da Covid-19, a atravessar um território inesperado.

Aliás, nessa chave interpretativa, a alegoria calviniana mostra-se ainda mais pertinente. Em *As cidades invisíveis*, Marco Polo descreve urbes que “não se revelam de imediato, mas apenas ao viajante que as percorre com o olhar atento” (Calvino, 1999, p. 19). Algo similar aconteceu com o Poder Judiciário brasileiro: compelido, de forma súbita e involuntária, a adentrar o território ainda nebuloso do teletrabalho, em razão das contingências sanitárias, viu-se diante de uma geografia institucional que exigia decifração paciente, prudência interpretativa e sensibilidade para captar o que não se mostrava à primeira vista.

Embora experiências pontuais já existissem, sobretudo em tribunais superiores, foi apenas a partir de 2020 que o teletrabalho se consolidou como eixo estruturante da prestação jurisdicional, reconfigurando dinâmicas de trabalho, fluxos burocráticos, modelos de gestão e expectativas institucionais.

A partir de então, passou a carregar em sua arquitetura virtual os vestígios de um passado institucional que resistia a ser inteiramente traduzido em *pixels*. Mesmo porque “a cidade não conta o seu passado, ela o contém como as linhas da mão” (Calvino, 1999).

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), na ocasião, editou uma série de recomendações e resoluções destinadas a regular a atividade remota, com destaque para a Resolução nº 227/2016 e, posteriormente, a Resolução nº 465/2022, que disciplinou o trabalho híbrido e remoto no âmbito do Poder Judiciário.

Entretanto, como pondera Boaventura de Sousa Santos (2020), “toda transformação tecnológica, quando não acompanhada por adequada reflexão político-institucional, tende a reproduzir desigualdades e assimetrias preexistentes”.

No caso do Judiciário brasileiro — instituição historicamente marcada por estrutura complexa, cultura burocrática e forte carga decisória — as mudanças tecnológicas operaram como catalisadoras de tensões latentes, expondo fragilidades que, não raro, provocaram intensas mazelas aos(às) trabalhadores(as) e ao próprio sistema de justiça.

Este artigo tem por escopo examinar criticamente essas deficiências, analisando suas raízes, manifestações e impactos. Busca-se demonstrar que o teletrabalho, embora relevante para a modernização administrativa, tem sido implementado com reduzido cuidado normativo, gerando efeitos adversos que demandam reavaliação urgente. Afinal de contas, a Justiça, arrancada de seus corredores, passou a habitar o etéreo — mas nem toda presença tolera ser convertida em ausência.

## **1 A INSTITUCIONALIZAÇÃO DO TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO**

### **1.1 Marco normativo**

O Conselho Nacional de Justiça inaugurou, com a Resolução nº 227/2016, um marco institucional decisivo para a formalização do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. O normativo, concebido em período anterior à pandemia, instituiu um regime facultativo e condicionado ao cumprimento de metas específicas, ligando a autorização para o trabalho remoto à demonstração de desempenho superior ao modelo presencial. Na redação da norma, observa-se nítida prevalência da lógica gerencialista, para a qual o teletrabalho é apresentado como instrumento de maximização da produtividade e racionalização administrativa.

Posteriormente, a Resolução nº 465/2022 redefiniu o panorama normativo ao consolidar o modelo híbrido e detalhar procedimentos relativos à aferição de desempenho, controle de frequência, segurança da informação e critérios de elegibilidade. A resolução reforça princípios

clássicos de governança pública – eficiência, mensurabilidade, economicidade e *accountability* – alinhando-se ao paradigma do *New Public Management*, para o qual a administração pública deve operar sob métricas claras de performance e resultados (Hood, 1991).

Não obstante, o marco regulatório revela lacunas sensíveis. Embora estabeleça parâmetros para monitoramento da produtividade, dedica menor atenção aos impactos subjetivos, psicossociais e ergonômicos do teletrabalho. A crítica já fora antecipada por Dejours, ao afirmar que “nenhuma organização do trabalho é neutra do ponto de vista psíquico: toda prescrição carrega potencial de sofrimento ou de realização” (Dejours, 2012, p. 53). Assim, a ausência de diretrizes robustas sobre saúde mental, ergonomia e cooperação pode gerar déficit de proteção institucional.

Além disso, autores da administração pública alertam que a governança digital não pode se restringir à mera implementação tecnológica. Margetts e Dunleavy (2013) assinalam que a transformação digital do Estado deve considerar interações humanas, cultura organizacional e condições de trabalho, sob pena de produzir “efeitos perversos” que minam a legitimidade institucional. Essas advertências mostram-se particularmente pertinentes para o Judiciário, cuja atividade envolve forte carga cognitiva, densa responsabilidade social e necessidade de ambientes cooperativos.

## 1.2 Expansão quantitativa

Como dito em linhas pretéritas, a adoção do teletrabalho no Poder Judiciário intensificou-se de forma exponencial nos anos subsequentes à pandemia de Covid-19. Dados divulgados pelo próprio CNJ indicam que, em meados de 2023, mais de 60% dos servidores encontravam-se parcial ou integralmente vinculados ao regime remoto, revelando profunda reconfiguração da cultura organizacional - situação que pode oscilar, a depender de cada Tribunal, observado, em todas as hipóteses, o percentual de 30% do quadro lotacional.

A expansão decorre, sobretudo, do acelerado investimento em infraestrutura tecnológica: ampliação do Processo Judicial Eletrônico (PJe), disseminação das audiências por videoconferência, implementação de sistemas de análise de dados (*Business Intelligence*) e incorporação paulatina de ferramentas de inteligência artificial para triagem e apoio ao fluxo processual.

Tal movimento confirma a tese de Castells (2009) de que a digitalização não constitui mero recurso instrumental, mas pressupõe nova morfologia social, marcada pela interconexão contínua e

pela reconfiguração dos tempos e espaços do trabalho. Para o autor, “a lógica da rede altera a estrutura da atividade humana, independentemente da vontade dos indivíduos” (Castells, 2009, p. 78), o que ajuda a compreender a força estrutural da transição tecnológica no Judiciário.

Todavia, a expansão quantitativa não se deu de modo homogêneo. Pesquisas internas apontam assimetrias significativas entre ramos da Justiça, regiões geográficas e unidades administrativas. Tribunais com maior capacidade orçamentária e melhor infraestrutura digital avançaram mais rapidamente, ao passo que unidades periféricas enfrentaram limitações relativas à conectividade, ao suporte técnico e à capacitação dos trabalhadores. Como observa Abrucio (2017), as reformas administrativas no Brasil tendem a produzir “ilhas de excelência” coexistindo com “áreas de precariedade”, fenômeno que se reproduz na adoção do trabalho remoto.

Além disso, a aceleração tecnológica – embora imprescindível em contexto pandêmico – ocorreu em muitos casos sem planejamento adequado, resultando em ambientes improvisados, jornadas prolongadas e déficit de acompanhamento institucional da saúde laboral. Do ponto de vista da psicodinâmica, esse tipo de transição abrupta tende a fragilizar defesas coletivas e intensificar o sofrimento, uma vez que “a mudança organizacional súbita desestabiliza os pactos subjetivos que sustentam a cooperação” (Dejours, 2012, p. 112).

Assim, a expansão quantitativa do teletrabalho no Judiciário, embora exitosa do ponto de vista da continuidade do serviço público, revela problemáticas estruturais associadas à desigualdade de condições e à ausência de marcos regulatórios plenamente articulados aos determinantes subjetivos do trabalho.

## **2 AS DEFICIÊNCIAS DO TRABALHO REMOTO NO JUDICIÁRIO**

### **2.1 Precarização simbólica e invisibilização do trabalho**

A migração do trabalho para ambientes domiciliares ou extramuros institucionais produz efeitos que ultrapassam a esfera operacional. Em termos psicossociais, a retirada do trabalhador do espaço físico da organização opera como mecanismo de precarização simbólica, expressão que remete não apenas à falta de recursos materiais, mas ao enfraquecimento dos vínculos de

pertencimento, da identidade profissional e dos dispositivos coletivos de reconhecimento.

O reconhecimento – seja pelos pares, pela hierarquia ou pelo público usuário – constitui elemento estruturante da saúde psíquica no trabalho. Para Dejours, “sem reconhecimento, o sofrimento tende a transformar-se em padecimento mudo e solitário, incapaz de produzir sentido” (Dejours, 2012, p. 91). No ambiente remoto, contudo, o reconhecimento torna-se intermitente, fragmentado e mediado por interfaces digitais, o que debilita sua função estruturante.

Além disso, a ausência física do espaço institucional afeta o modo como o servidor se inscreve simbolicamente na organização. A materialidade do local de trabalho – o gabinete, a secretaria, o corredor de circulação, a sala de audiências – desempenha papel identitário profundo, funcionando como cenário onde se produz não apenas a atividade, mas também o reconhecimento mútuo e a visibilidade social do trabalho. Ao romper esse espaço compartilhado, o teletrabalho instaura o risco da invisibilização, na medida em que o esforço cotidiano deixa de ser testemunhado direta e coletivamente.

Autores como Gaulejac (2007) e Clot (2010) destacam que o trabalho humano é sempre uma atividade socialmente situada, na qual o reconhecimento decorre de olhares que se cruzam, gestos que se repetem e rituais que estruturam a pertença coletiva. A retirada desses elementos – substituídos por plataformas, câmeras desligadas e mensagens instantâneas – compromete o papel simbólico do espaço organizacional como lugar de validação e suporte.

Do ponto de vista da sociologia do trabalho, esse fenômeno também pode ser compreendido como parte de um processo mais amplo de desmaterialização e individualização do trabalho, característico do capitalismo informacional. Como assinala Sennett, “a corrosão do caráter ocorre quando os laços que conectam o indivíduo à instituição tornam-se frágeis, efêmeros e desprovidos de continuidade” (Sennett, 2006, p. 32). No teletrabalho, tal corrosão manifesta-se na percepção de que o trabalhador remoto é visto menos como integrante da engrenagem institucional e mais como executor isolado de metas e tarefas.

Essa invisibilização simbólica possui efeitos concretos: dificulta a circulação de reconhecimento, fragiliza a cooperação, reduz a coesão organizacional e intensifica a vivência de solidão laboral. A comunicação digital – embora eficiente para transmissão de informações – mostra-se menos apta a reproduzir nuances afetivas, gestos de validação e interações espontâneas que sustentam a construção coletiva do sentido do trabalho. Afinal de contas, “o

sofrimento não pode ser dito a quem não está presente” (Dejours, 2004, p. 58), evidenciando que a mediação tecnológica tende a empobrecer a experiência relacional.

Desse modo, a precarização simbólica e a invisibilização do labor, longe de constituírem efeitos periféricos, compõem dimensões centrais para a compreensão dos riscos subjetivos do teletrabalho. Trata-se de problemática que exige resposta institucional robusta, capaz de reconstruir canais de reconhecimento, fortalecer vínculos coletivos e garantir que a transição digital não se converta em erosão da saúde mental dos trabalhadores.

## **2.2 Erosão da colegialidade e da cultura institucional**

A colegialidade, enquanto forma de cooperação estruturada e prática cotidiana de troca entre trabalhadores, constitui elemento essencial para a vitalidade das instituições públicas. No contexto do Poder Judiciário, a convivência presencial nos fóruns, gabinetes e unidades administrativas sempre desempenhou papel decisivo na construção da cultura institucional, favorecendo a circulação de saberes tácitos, o compartilhamento de experiências, a construção de confiança e a sedimentação de valores comuns. Esses espaços informais — corredores, salas de espera, reuniões espontâneas, conversas breves — funcionavam como dispositivos de socialização profissional, capazes de produzir coesão simbólica e fortalecer a identidade coletiva.

Com a virtualização abrupta das relações de trabalho, observou-se uma transformação profunda dessa dinâmica. O teletrabalho, ao fragmentar o espaço comum e deslocar as interações para ambientes digitais, provocou erosão da colegialidade e enfraquecimento de práticas coletivas que sustentavam a memória organizacional. “O trabalho só se realiza plenamente quando encontra o outro, quando é atravessado pela presença, pela cooperação e pela controvérsia viva” (Clot, 2010, p. 74). A ausência desses encontros, decerto, repercute diretamente na qualidade do trabalho e na saúde dos sujeitos.

Um dos efeitos mais evidentes da virtualização é a redução dos coletivos de trabalho, tal como compreendidos pela psicodinâmica: grupos que elaboram estratégias comuns de enfrentamento das dificuldades, constroem critérios compartilhados de validação e conferem sentido à atividade. Ao dissolver esses coletivos, o teletrabalho tende a individualizar desafios, intensificar sentimentos de isolamento e dificultar a construção de defesas psíquicas coletivas.

Do ponto de vista sociológico, a perda da presença contínua também compromete a produção da cultura institucional,

entendida como conjunto de práticas, símbolos, modos de decidir e maneiras de interpretar o mundo organizacional. A cultura jurídica, em especial, constitui-se historicamente por meio da convivência: observação mútua, transmissão geracional de práticas, imitação, debates espontâneos e construção gradual de estilos decisórios. Vale dizer, “a realidade institucional se produz e se reproduz pela interação cotidiana” (Berger; Luckmann, 2004, p. 67). A redução drástica dessas interações afeta, portanto, a própria capacidade da instituição de reproduzir sua identidade.

Nesse cenário, a virtualização radical contribui para um fenômeno de desancoragem institucional, caracterizado pela fragilização dos laços horizontais (entre colegas) e verticais (entre chefias e equipes). Processos decisórios tornam-se mais opacos, o fluxo de informações mais assimétrico e a cooperação mais rarefeita. A ausência de contato cotidiano diminui a percepção de pertencimento e, por conseguinte, a adesão afetiva ao projeto institucional.

Além disso, a memória organizacional — composta por narrativas, rituais, práticas e histórias transmitidas informalmente — sofre impactos significativos. A memória de uma instituição não reside apenas em documentos e normativos, mas sobretudo em práticas encarnadas pelos sujeitos. Para Halbwachs, “a memória coletiva só subsiste enquanto houver grupos para sustentá-la” (Halbwachs, 2006, p. 89). A redução drástica dos espaços compartilhados compromete essa continuidade, tornando mais difícil a transmissão dos valores que estruturam o *ethos* do Judiciário.

Assim, a erosão da colegialidade e da cultura institucional não constitui mero efeito colateral da digitalização, mas um risco estrutural que repercute sobre a qualidade do serviço prestado, sobre a saúde mental dos trabalhadores e sobre a própria capacidade do Judiciário de manter coesão, identidade e legitimidade. A reconstrução desses laços exige políticas deliberadas de fortalecimento dos coletivos de trabalho, criação de espaços híbridos de convivência e valorização das práticas de cooperação que historicamente sustentaram a cultura institucional.

### **2.3 Impactos no acesso à justiça**

A virtualização dos serviços judiciais, embora promissora sob diversas perspectivas — como a ampliação da celeridade processual, a desburocratização de rotinas administrativas e a eliminação de deslocamentos onerosos — também enseja desafios significativos para a concretização do acesso à justiça, especialmente quando se considera o público vulnerabilizado. Até porque o acesso à justiça não se esgota

na abertura formal dos tribunais, mas envolve a capacidade efetiva de compreensão, participação e reconhecimento no processo judicial.

A propósito do tema, vale ainda resgatar o paradigma inaugurado por Cappelletti e Garth, o qual permanece atual. Os autores defendem que “acesso à justiça significa garantir a todos, e particularmente aos vulneráveis, um sistema capaz de acolhê-los em sua integralidade” (Cappelletti; Garth, 1988, p. 9). A advertência é crucial: uma transição digital que priorize a eficiência procedimental sem preservar essa integralidade tende a gerar novas barreiras – agora de natureza tecnológica e comunicacional.

Entre tais barreiras, destaca-se o fenômeno da exclusão digital, ainda latente no Brasil. A despeito da expansão do acesso à *internet*, parcela expressiva da população enfrenta dificuldades relativas à conectividade, aquisição de equipamentos adequados e domínio das competências digitais essenciais. Assim, o ambiente processual remoto pode converter-se em arena assimétrica, na qual sujeitos hipossuficientes encontram obstáculos para exercer plenamente direitos como a ampla defesa, a produção de prova e a compreensão dos atos judiciais.

Além disso, a realização de audiências virtuais – ainda que funcional para determinadas etapas processuais – tende a reforçar a impessoalidade das interações. A comunicação mediada por telas elimina nuances expressivas fundamentais, como linguagem corporal, hesitações, emoção, desconfortos ou inseguranças que, muitas vezes, possuem relevância probatória. Pesquisas da psicologia jurídica demonstram que a percepção da credibilidade testemunhal sofre impacto quando o julgador não dispõe de sinais não verbais consistentes. Como ressalta Goffman, “a interação face a face contém elementos simbólicos que não podem ser reduzidos a palavras: são esses elementos que conferem espessura à experiência social” (Goffman, 1967, p. 35).

Esse empobrecimento da comunicação afeta de modo mais severo grupos vulneráveis – pessoas em situação de rua, trabalhadores informais, mulheres vítimas de violência, idosos, pessoas com deficiência, populações ribeirinhas, quilombolas ou residentes em áreas remotas. Para tais grupos, a presença física do Estado-juiz – sua escuta, sua disponibilidade, sua materialidade institucional – desempenha papel protetivo que não se reproduz integralmente no ambiente virtual. A audiência presencial, nesse sentido, constitui espaço de acolhimento e de reconhecimento público do sofrimento, algo que, como lembra Honneth, é dimensão fundamental da justiça: “a luta por reconhecimento é a luta por tornar-se visível aos olhos do outro” (Honneth, 2003, p. 118).

Outro aspecto sensível diz respeito ao deslocamento do ônus tecnológico para o usuário, que passa a ser responsável por garantir a

qualidade da conexão, o ambiente adequado, o equipamento funcional e o domínio das plataformas digitais. Essa responsabilização pode comprometer o equilíbrio processual, especialmente quando o Estado não assegura meios suficientes de inclusão digital ou espaços de apoio presencial, como salas de videoconferência assistida, centrais de cidadania ou unidades híbridas.

A virtualização integral, assim, pode produzir uma tensão estrutural entre eficiência e justiça, conduzindo a um sistema que funciona mais rapidamente, porém nem sempre de forma mais justa. A modernização tecnológica, para ser legítima, precisa ser acompanhada de políticas de acessibilidade, formação cidadã, suporte institucional e preservação das dimensões humanas da jurisdição.

Dessa maneira, embora o teletrabalho e a digitalização representem avanços inegáveis, sua adoção exige cautela teórica e institucional. É imprescindível que o Poder Judiciário assegure que os benefícios da tecnologia não sejam apropriados de modo desigual, a reforçar vulnerabilidades históricas e a (re)produzir novas formas de silenciamento. O compromisso com o acesso à justiça — em sua acepção mais profunda — impõe que a inovação digital esteja subordinada ao princípio fundamental da inclusão, e não o contrário.

## **2.4 Queda de produtividade no serviço judiciário**

Nos debates contemporâneos sobre a adoção do teletrabalho no Poder Judiciário, costuma-se enfatizar os supostos ganhos de eficiência, celeridade e adequação funcional. Contudo, evidências recentes apontam que a digitalização em massa e o trabalho remoto estruturado em tempo indeterminado podem ter gerado, para os tribunais federais, uma queda na produtividade efetiva.

Um estudo divulgado em outubro de 2025, com dados referentes aos cinco Tribunais Regionais Federais brasileiros, no período compreendido entre 2018 e 2023, constatou que a eficácia institucional, medida pela chamada taxa de congestionamento líquida — isto é, o quociente entre casos novos distribuídos e casos resolvidos/baixados — aumentou de 0,55 para 0,63 entre 2018 e 2020. Esse incremento indica uma piora da eficiência, sugerindo que o teletrabalho, no âmbito do Judiciário Federal, no contexto pandêmico e pós-pandemia, coincidiu com maior acúmulo de processos pendentes e diminuição relativa da capacidade resolutiva (Folha de S.Paulo, 2025).

Esse dado contrasta com percepções institucionais anteriores, de tribunais ou associações de servidores, que apontavam o teletrabalho como fator de ganhos de produtividade. Em 2018, por exemplo, entidades do Judiciário federal e estadual divulgavam que o teletrabalho “permitiu

conciliar [...] sem prejuízo da qualidade e celeridade na execução do trabalho” e sugeriam que a modalidade seria eficiente na redistribuição da carga de trabalho (Conselho Nacional de Justiça, 2025).

Tal contradição exige reflexão crítica, pois evidencia como a mensuração institucional da “produtividade” muitas vezes se baseia em metas ou números absolutos de atos praticados, sem considerar variáveis estruturais como complexidade dos processos, mudança de perfil das demandas, desigualdades regionais de infraestrutura e sobrecarga cognitiva decorrente do trabalho remoto. A dependência de indicadores quantitativos simples favorece a ilusão de eficiência, ainda que a eficiência real – entendida como resolução substantiva de conflitos, satisfação dos jurisdicionados e redução do acervo – possa estar comprometida.

Ademais, a adoção generalizada e sem preparo suficiente de teletrabalho institucional provocou impactos diversos: sobrecarga da infraestrutura digital, heterogeneidade nas condições de trabalho remoto, dificuldade de coordenação de equipes, aumento do isolamento profissional e diminuição da interação presencial – fatores que, segundo a teoria da burocracia digital, tendem a reduzir a qualidade da atividade deliberativa e a eficácia coletiva (Yeung; Silva, 2023).

Essa constatação reforça a necessidade de reavaliar o uso indiscriminado do teletrabalho, adotando políticas de balanceamento entre trabalho remoto e presencial, investindo em infraestrutura, avaliação qualitativa da produtividade e salvaguardas de saúde laboral e institucional.

### **3 A EXPERIÊNCIA DA INICIATIVA PRIVADA: o movimento de retorno presencial**

Diferentemente do percurso adotado por instituições públicas, a experiência da iniciativa privada revela movimento pendular no tocante ao trabalho remoto. Após fase inicial de entusiasmo com a virtualização total – impulsionada por discursos de modernização, retenção de talentos e redução de custos operacionais –, observa-se, a partir de 2022, um processo gradativo de retorno presencial, especialmente entre grandes corporações dos setores de tecnologia, finanças e serviços. Empresas que outrora simbolizavam o futuro “sem escritórios”, como Google, Meta, Amazon e a própria Zoom, passaram a revisitar suas políticas, adotando regimes obrigatórios de presença entre três e quatro dias por semana.

Esse fenômeno tem sido denominado, pela gestão contemporânea, como *return-to-office turn*, marcado pela percepção crescente de que o trabalho remoto integral, embora funcional em ciclos curtos,

produz efeitos adversos sobre a coordenação das equipes, a circulação de conhecimento tácito, a inovação e a cultura organizacional. Estudos de Davenport (2023) e Bloom (2022) demonstram que a presença física favorece serendipidades criativas, reduz assimetrias de informação e reanima redes informais de colaboração — elementos que se revelaram insubstituíveis para a coesão institucional.

A propósito do tema, em sua pesquisa, conduzida pela *Stanford University*, Bloom (2022) indica que empresas com retorno parcial ao presencial apresentaram melhora significativa em indicadores de criatividade, inovação incremental e resolução coletiva de problemas. Além disso, relatório do *Microsoft Work Trend Index* de 2023 demonstrou que 87% dos trabalhadores afirmaram sentir-se mais conectados aos colegas quando interagem presencialmente ao menos parte da semana, e que líderes corporativos identificaram queda sensível na “confiança organizacional” em equipes totalmente remotas — conceito que remete ao repertório que sustenta relações de cooperação duradoura.

No mesmo sentido, Sennett (2006), ao investigar os efeitos da flexibilidade das relações de trabalho, já advertia que modelos que dissolvem vínculos estáveis corroem o caráter profissional e fragilizam as formas tradicionais de solidariedade laboral. O movimento atual da iniciativa privada parece confirmar, empiricamente, essa hipótese: a cultura corporativa — este tecido que define expectativas, valores e rituais coletivos — mostrou-se vulnerável à desmaterialização dos espaços de trabalho.

Decerto, o retorno não se dá apenas por razões subjetivas. Estudos financeiros recentes apontam que empresas que exigiram retorno presencial observaram, em média, incrementos entre 8% e 12% na produtividade relativa das equipes, especialmente em atividades que demandam coordenação intensa e criatividade coletiva (Davenport, 2023). Assim, o redesenho híbrido emerge não como retrocesso, mas como reajuste pragmático à complexidade do trabalho humano — que resiste, em sua natureza relacional, a ser integralmente transposto para a virtualidade. Em outras palavras:

[...] hybrid arrangements balance the benefits of being in the office in person — greater ability to collaborate, innovate and build culture — with the benefits of quiet and the lack of commuting that come from working from home (Bloom, 2021).<sup>2</sup>

Esse movimento, no entanto, não elimina o reconhecimento de benefícios relevantes do teletrabalho, como a ampliação do bem-estar

<sup>2</sup> [...] os arranjos híbridos equilibram os benefícios da presença física no escritório — maior capacidade de colaborar, inovar e construir cultura — com os benefícios do silêncio e da ausência de deslocamentos próprios do trabalho realizado a partir de casa (Bloom, 2021, tradução nossa)

de certos grupos, a redução de deslocamentos e a maior autonomia na gestão do tempo. O que se constata, de forma mais nuançada, é a inadequação de modelos totalizantes: nem a virtualização absoluta, nem o presencialismo rígido respondem plenamente aos desafios contemporâneos. A experiência corporativa indica que a presença física continua sendo vetor vital de integração simbólica, preservação da cultura e construção de confiança — elementos tão necessários quanto invisíveis.

Esse retorno presencial no setor privado oferece ao Poder Judiciário um campo de observação empírico que não pode ser negligenciado. Afinal, se organizações altamente digitalizadas, dotadas de vastos recursos tecnológicos e redes globais, concluíram que o trabalho integralmente remoto produz erosões sistêmicas, tais achados tornam-se ainda mais relevantes para instituições cuja atividade é ancorada, por natureza, na deliberação colegiada, na produção de sentido jurídico e na interação humana direta com os jurisdicionados.

#### **4 PROGNÓSTICO DE FUTURO: cenários possíveis para o trabalho remoto no Poder Judiciário**

O futuro do trabalho remoto no Judiciário brasileiro dependerá de um conjunto de vetores estruturais: a capacidade institucional de reformular seus modelos de gestão; a maturidade tecnológica das plataformas judiciais; a consolidação de métricas qualitativas de desempenho; e, sobretudo, a compreensão de que eficiência administrativa não se realiza à revelia da experiência humana do trabalho.

Em um cenário de inércia institucional, a tendência é que o teletrabalho continue a produzir externalidades negativas já verificadas empiricamente: aumento da taxa de congestionamento, perda de colegialidade, fragmentação do reconhecimento simbólico e diminuição da produtividade real. A manutenção acrítica do modelo remoto integral — impulsionado por argumentos econômicos de curto prazo — tenderia a aprofundar o déficit de capacidade deliberativa e a insatisfação dos jurisdicionados, especialmente dos mais vulneráveis digitalmente.

Por outro lado, um cenário de reconstrução institucional — mais desejável, embora mais custoso — pressupõe a reinvenção do teletrabalho dentro de um modelo “convergente”, que equilibre presença e virtualidade. Modelos híbridos, quando bem definidos, reduzem a sobrecarga cognitiva, fortalecem redes de colaboração e restauram formas essenciais de reconhecimento intersubjetivo (Honneth, 2003; Dejours, 2012).

Essa modelagem híbrida, aliás, será implementada pela instituição financeira digital Nubank a partir de julho de 2026. Após um

quinquênio de adoção do trabalho remoto – período em que a empresa experimentou expressivo crescimento econômico, expansão geográfica e consolidação de resultados financeiros robustos –, a reorientação estratégica foi justificada pela liderança corporativa como necessária ao fortalecimento da cultura organizacional, à intensificação dos processos inovativos e ao aprimoramento da excelência operacional. (Nubank, 2026)

O discurso institucional sustenta que a copresença física favorece a construção de vínculos de pertencimento, a circulação informal de saberes e a criatividade coletiva, dimensões que, embora pouco mensuráveis, seriam essenciais à sustentação de projetos empresariais de alta complexidade (Nubank, 2026).

Nesse sentido, o caso Nubank ilustra uma inflexão relevante no debate acadêmico sobre o trabalho contemporâneo, ao evidenciar que os ganhos de produtividade e conveniência associados ao teletrabalho podem coexistir com custos simbólicos e organizacionais, impulsionando modelos híbridos como tentativa de síntese entre autonomia individual e desempenho coletivo.

Embora, claro, situada no âmbito da iniciativa privada e orientada por racionalidades empresariais próprias, a experiência do Nubank oferece subsídios analíticos relevantes para a reflexão institucional no âmbito do Poder Judiciário, especialmente no que concerne à organização do trabalho e à gestão de pessoas em contextos de elevada complexidade. Nesse cenário, o teletrabalho não seria visto como panaceia tecnológica, mas como uma ferramenta subordinada à finalidade constitucional do Judiciário: oferecer tutela jurisdicional adequada, acessível e humanizada.

O prognóstico, portanto, demonstra que o teletrabalho judicial não está condenado ao fracasso nem destinado ao êxito – ele é um projeto inacabado, cujo resultado dependerá das escolhas político-institucionais dos próximos anos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise empreendida revela que o teletrabalho no Poder Judiciário brasileiro, embora tenha surgido como resposta emergencial à pandemia e se consolidado como política pública mediante Resoluções do CNJ, apresenta um conjunto significativo de limites estruturais. A expansão quantitativa da modalidade não foi acompanhada da necessária reflexão qualitativa: privilegiaram-se indicadores de eficiência estritamente numéricos, ao passo que se negligenciaram dimensões psicossociais, organizacionais e epistemológicas do trabalho jurídico.

As evidências — inclusive o recente levantamento sobre os Tribunais Regionais Federais — indicam que o teletrabalho pode reduzir a produtividade efetiva, aumentar o acervo pendente e produzir formas de precarização simbólica que afetam o bem-estar e o sentido de pertencimento dos servidores. A virtualização radical também impacta negativamente o acesso à justiça, especialmente para populações vulneráveis, contrariando o mandamento de que o sistema deve acolher os sujeitos em sua integralidade.

Mais profundamente, o regime remoto tensiona a própria identidade institucional do Judiciário. A erosão da colegialidade, a fragmentação dos vínculos profissionais e a redução dos espaços de deliberação presencial enfraquecem a cultura organizacional, diminuindo a capacidade do sistema de produzir respostas coerentes e socialmente legitimadas. Como advertia Weber, a burocracia moderna depende de rotinas, interações e práticas compartilhadas que estruturam a racionalidade jurídica; sua virtualização integral pode produzir uma racionalidade empobrecida, desconectada da experiência concreta dos usuários e dos trabalhadores.

Essas constatações, entretanto, não conduzem a um diagnóstico fatalista. Ao contrário: mostram que o desafio contemporâneo é repolitizar o debate sobre o teletrabalho, retirando-o da esfera meramente gerencial e recolocando-o na agenda da governança democrática do Judiciário. O futuro dependerá da construção de modelos híbridos responsáveis, do fortalecimento da infraestrutura digital, da criação de métricas qualitativas de desempenho e da reinstauração de espaços institucionais de encontro e colegialidade.

Vale dizer, o teletrabalho somente cumprirá sua promessa modernizadora se for civilizado pela ética do cuidado institucional, pela centralidade do jurisdicionado e pela compreensão de que tecnologia não substitui o valor político-humano da presença. Sem isso, corre-se o risco de se converter em um mecanismo de redução simbólica do trabalho, de baixa produtividade real e de erosão da própria legitimidade do Poder Judiciário.

A Justiça — que fique a lição — não simpatiza com a Cloé de Calvino, aquela cidade em que os olhares se cruzam sem jamais produzir vínculo, em que a convivência se esgarça em pura abstração e nada verdadeiramente acontece, porque tudo permanece suspenso entre a presença e a ausência.

## REFERÊNCIAS

- BLOOM, Nicholas. *Hybrid work is here to stay: data from 30,000 workers*. Stanford Institute for Economic Policy Research, 2022.
- BLOOM, Nicholas. *Hybrid is the future of work*. Stanford Institute for Economic Policy Research, Stanford, jun. 2021. Disponível em: <https://siepr.stanford.edu/publications/policy-brief/hybrid-future-work>. .
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016*. Dispõe sobre o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2016.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 465, de 28 de junho de 2022*. Institui diretrizes para o teletrabalho e o regime híbrido no Judiciário. Brasília: CNJ, 2022.
- CALVINO, Italo. *As cidades invisíveis*. Tradução de Diogo Mainardi. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.
- CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988. (Original de 1978).
- CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. 9ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2009. (A era da informação: economia, sociedade e cultura; v. 1).
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/tribunais-o-teletrabalho-aumenta-productividade-do-judiciario/> Acesso em 02/12/2025.
- DAVENPORT, Thomas. *The Return-to-Office Paradox: Why Innovation Demands Presence*. Harvard Business Review, Boston, 2023.
- DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Cortez, 2012.
- DRUCKER, Peter. *A sociedade pós-capitalista*. São Paulo: Pioneira, 1993.
- HONNETH, Axel. *Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais*. Tradução de Luiz Repa. São Paulo: Editora 34, 2003.
- MICROSOFT. *Work Trend Index 2023: Annual Report*. Redmond: Microsoft Corporation, 2023.

NUBANK. Disponível em <https://international.nubank.com.br/pt-br/companhia/nubank-anuncia-novo-modelo-hibrido-para-2026/>. Acesso em data de 23/01/2026.

OLIVEIRA, João Paulo. *Teletrabalho e adoecimento no setor público: entre a autonomia e o controle*. Revista Brasileira de Administração Pública, Brasília, v. 55, n. 3, p. 112-130, 2021.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *A cruel pedagogia do vírus*. Coimbra: Almedina, 2020.

SENNETT, Richard. *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2006.

TAYLOR, Frederick Winslow. *Princípios da administração científica*. São Paulo: Atlas, 1990.

WEBER, Max. *Economia e sociedade*. Brasília: UnB, 1999. v. 1.



# O PROBLEMA DO DESCUMPRIMENTO PERSISTENTE DAS NORMAS DO TRABALHO E O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS

## THE PROBLEM OF THE PERSISTENT NONCOMPLIANCE WITH LABOUR STANDARDS AND THE ROLE OF PUBLIC INSTITUTIONS

Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt Proni<sup>1</sup>

“A paz é o fim que o direito tem em vista, a luta é o meio de que se serve para o conseguir. Por muito tempo pois que o direito ainda esteja ameaçado pelos ataques da injustiça - e assim acontecerá enquanto o mundo for mundo - nunca ele poderá subtrair-se à violência da luta. A vida do direito é uma luta: a luta dos povos, do Estado, das classes, dos indivíduos” (Von Ihering, *A Luta pelo Direito*, 1997).

**Resumo:** o presente artigo busca explorar argumentos explicativos para a questão do descumprimento persistente da legislação do trabalho no Brasil. Tendo como ponto de partida pesquisas sobre a atuação das instituições públicas do trabalho, o artigo evidencia o abismo entre o direito posto (legislado) e sua concretização (aplicação, realização), principalmente no que tange aos direitos sociais, incluídos os direitos trabalhistas. Constatando-se um argumento econômico fundado na certeza da impunidade, esta reflexão, fundada em dados, traz à tona um dos problemas mais complexos do mundo atual do trabalho, verdadeiro entrave para o estabelecimento de uma sociedade mais justa e menos desigual.

**Palavras-chave:** direitos trabalhistas; instituições públicas do trabalho; descumprimento da legislação.

**Abstract:** this article seeks to explore explanatory arguments for the persistent non-compliance with labour legislation in Brazil. Starting from research on the performance of public labour institutions, the article

---

<sup>1</sup> Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (2002), com especialização em Economia do Trabalho pela Universidade Estadual de Campinas (2006), mestrado em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (2012) e doutorado em Ciências Sociais (Trabalho, Política e Sociedade) pela Unicamp (2018). Realizou pós-doutorado em Ciência Política (Unicamp, 2023), com foco em direitos humanos e combate ao trabalho análogo à escravidão. Atua como docente e pesquisadora nas áreas de Direito do Trabalho, com ênfase em exploração contemporânea do trabalho, mediação de conflitos, negociação coletiva, gênero e assédio moral, integrando grupos de pesquisa da Unicamp, incluindo o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho.

highlights the gap between the enacted law (legislated law) and its implementation (application, realization), especially regarding social rights, including labour rights. Finding an economic argument based on the certainty of impunity, this data-driven reflection brings to light one of the most complex problems in the current world of work, a true obstacle to the establishment of a more just and less unequal society.

**Keywords:** labour rights; public labour institutions; non-compliance with legislation.

## INTRODUÇÃO

Há no Brasil, atualmente, um grande abismo entre o direito posto<sup>2</sup> (legislado) e sua concretização (aplicação, realização), principalmente no que tange aos direitos sociais, incluídos os direitos trabalhistas. A despeito do aparelho do Estado institucionalizado para a vigilância e uma legislação consolidada, inclusive constitucionalmente, o que se observa no cotidiano é o grande hiato entre aquilo que deve ser e aquilo que é no plano formal, ou seja, o universo do direito construído teoricamente (no ordenamento jurídico) e sua concretização no mundo real.

Eros Grau (2014) diz que o direito assume duas dimensões coexistentes: a do direito pressuposto e posto e o direito concretizado. Na teoria jurídica, ao conceito de direito posto é atribuído o significado de “aquilo que deve ser”, e ao conceito de direito concretizado, “aquilo que é”, a realidade prática.

O principal aspecto do pensamento de Grau, nesse ponto, é afastar-se do entendimento de que o direito é mero reflexo da economia ou de instâncias metafísicas (direito natural) para atribuir a ideia de que o direito é uma construção cultural de uma determinada sociedade, num tempo. Esta construção cultural vai se consolidando até alcançar o patamar de direito posto (organizado pelo Estado) na sociedade que historicamente o pressupõe (que o aspira), fruto de seus valores e experiências históricas, sendo assim, pressuposto dentro de uma sociedade, a depender, em grande parte (mas não apenas) de seu regime econômico.

O sistema capitalista contemporâneo, por exemplo, pressupõe uma gama de direitos inerentes às condições econômicas e culturais

<sup>2</sup> Segundo o jurista Caio Mário da Silva Pereira, direito positivo é o conjunto de princípios e regras que regem a vida social de determinado povo em determinada época, abrange toda a disciplina da conduta humana e inclui as leis votadas pelo poder competente, os regulamentos e as demais disposições normativas, qualquer que seja a sua espécie. Por definir-se em torno de um lugar e de um tempo, é variável, por oposição ao que os jusnaturalistas entendem ser o direito natural (bens humanos evidentes em si mesmos, direitos inerentes à condição humana em si). Para Eros Grau, o direito positivo é o sistema de princípios (normas) coercitivamente impostos a determinado grupo social por qualquer organização, social, dotada de poder para tanto.

próprias, direito à livre concorrência, direito de propriedade intelectual, direito das pessoas jurídicas, direitos comerciais, e, pelo lado do trabalho, direitos trabalhistas, sindicais, etc, que revelam valores: valores de uma sociedade inserida no sistema capitalista globalizado. Assim, o direito posto/legislado é precedido por esse pressuposto (os valores, a racionalidade econômica) e dele se constitui. Assim, o modo de produção capitalista requer um determinado direito posto (uma determinada legislação), que seja construída em harmonia com essa racionalidade, o seu direito pressuposto (Grau, 2014).

O direito do trabalho é, portanto, uma construção cultural emergente da racionalidade econômica, como também é emergente dos anseios, práticas e lutas da própria sociedade em que se encontra. No entanto, esse conjunto de regras construídas a partir dos direitos pressupostos e postos não tem encontrado sua concretização, que é uma aspiração máxima dentro de qualquer ordenamento. A rejeição sistêmica ao cumprimento das regras e direitos pressupostos e postos vem acarretando diversos prejuízos à construção de uma sociedade mais justa e menos desigual.

É verdade que a fruição dos direitos trabalhistas não é uma condição óbvia, mas uma verdadeira luta, prova disso é que avolumam-se, ano a ano, na Justiça do Trabalho, processos judiciais de trabalhadores reclamando seus direitos contratuais básicos, como horas extraordinárias (jornada excedente), verbas rescisórias (devidas ao término do contrato de trabalho) e uma gama imensa relativa ao descumprimento das normas de proteção, saúde, segurança e dignidade, em virtude de acidentes, adoecimento e mortes.

Ao longo do ano de 2024, verificou-se que a Justiça do Trabalho contava com um saldo remanescente de 1.784.650 processos, adicionados a este número mais 3.599.940 casos novos<sup>3</sup>. Aí está a busca pelo direito posto frente ao descumprimento persistente. Mas onde estará a sua concretização?

Nos dizeres de Von Ihering (1997, p.43), “o direito concreto não recebe somente a vida e a força do direito abstrato mas devolve-lhas por sua vez”. Prossegue dizendo que a “essência do Direito é a realização prática”.

A essência do direito, portanto, a sua realização prática, que depende de inúmeros fatores. O assunto é vasto e complexo. Este artigo não tem a pretensão de estabelecer um estudo integral e aprofundado sobre o tema, mas apenas tocar em alguns pontos primordiais ao entendimento necessário para o que se costuma chamar, falaciosamente, de “grande litigiosidade na Justiça do Trabalho”.

<sup>3</sup> TST. Relatório Analítico, p. 09: Na 1ª Instância estão instaladas 1.564 varas do Trabalho em 624 municípios, com jurisdição em todos os 5.570 municípios do País. Estão em atividade, na 1ª Instância, 3.027 juizes e 22.806 servidores.

## 1 ALGUNS ASPECTOS DE TENSÃO ENTRE A LEGISLAÇÃO E SUA CONCRETIZAÇÃO

São vários os condicionantes para que os direitos trabalhistas sejam concretizados.

Em primeiro lugar, a concretização de direitos inscritos na Constituição de 1988, não obstante a importância da regulação pública do trabalho e da atuação das instituições públicas, do desenvolvimento econômico (crescimento, empregos de qualidade, investimentos diversos) e de certa vontade política, geralmente levada adiante por partidos políticos progressistas, movimentos sociais atuantes e sindicatos fortes. Portanto, enquanto se tenha como suposto para a estruturação do mercado de trabalho o crescimento econômico, o arcabouço jurídico-institucional brasileiro, que inclui normas de proteção ao trabalho e instituições públicas para assegurá-las, é relevante para a definição de um patamar civilizatório que garanta a constituição de uma sociedade menos desigual (Biavaschi, 2010). São valores imbricados para a concretização dos direitos: desenvolvimento econômico, regulação das normas mínimas, um Estado com instituições fortes.

Outro fator importante para a concretização dos direitos e que a história do movimento trabalhista aponta como um motor de arranque para o alcance dessa concretude é a força dos movimentos coletivos. Há resistência e força nas ruas, força que provoca mudanças no agir do Estado e das instituições. A resposta do governo ao sofrimento intenso do povo frequentemente depende da pressão exercida sobre esse governo, e é nisso que o exercício dos direitos políticos (votar, protestar, vigiar candidatos eleitos) pode realmente fazer a diferença (SEN, 2010).

Outro fator de concretização dos direitos é a atuação de instituições públicas fortes, bem aparelhadas com pessoal e recursos materiais adequados. A Constituição, quando expressamente determina que cabe ao Ministério Público zelar pelos direitos constitucionais, promovendo as medidas necessárias à sua garantia (art. 129, II), nitidamente atribui uma responsabilidade da instituição para com a garantia dos direitos e nisso reside a sua eficácia.

A despeito dos tempos turbulentos atuais, de um capitalismo neoliberal ávido por reformas e frequente ataque aos direitos sociais, o fortalecimento do papel das instituições públicas do trabalho parece ser um fator determinante para a concretização dos direitos. Esses fatores apontam caminhos possíveis para a concretização dos direitos.

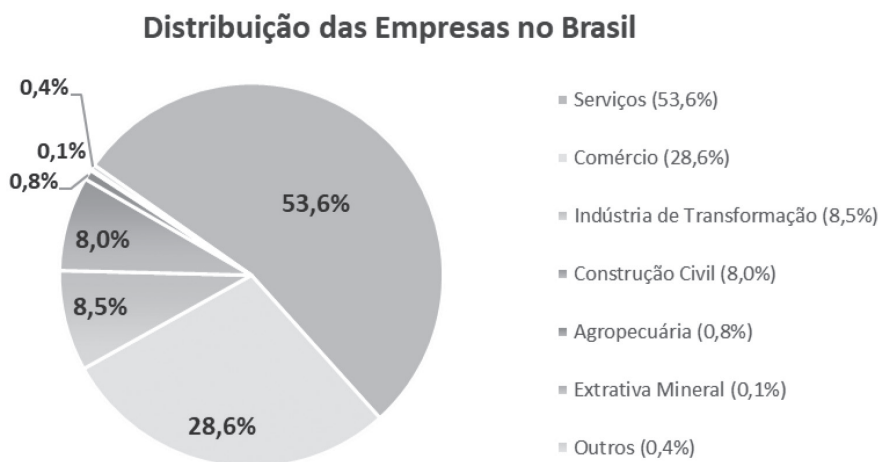
Mas, ainda assim, com regulação pública, instituições aparelhadas e uma certa energia econômica e política em exercício, as normas trabalhistas continuam a ser descumpridas. Quais as razões que explicam esse descumprimento persistente?

Segundo Baltar, Krein e Leone (2010, p. 44), “a impunidade para a maioria dos delitos trabalhistas mostra que compensa, para boa parte das empresas, continuar sonogando direitos”. Essa afirmativa vem se naturalizando ao longo do tempo e é de uso muito comum entre os operadores do direito do trabalho e outros especialistas. Mas por que a sonegação compensa?

Há duas razões importantes que revelam as faces da impunidade e explicam por que a sonegação de direitos compensa: a pouca probabilidade de a empresa ser fiscalizada e punida, e a possibilidade de, se punida, transacionar um acordo para pagar menos do que deve e, ainda, de forma parcelada.

A primeira razão, fundada na pouca probabilidade de a empresa ser fiscalizada e punida, é uma verdade incontestável, tendo em vista a precária estrutura dos aparelhos de Estado destinados a tal fim. Para se ter uma ideia da situação, basta observar os números de municípios em relação à quantidade de empresas e agentes fiscalizadores. No Brasil, estima-se que haja 24,9 milhões de empresas ativas, distribuídas pelos seguintes ramos de atividade econômica:

Gráfico 1. Distribuição das Empresas no Brasil



Fonte: BRASIL. Mapa de Empresas: boletim do 2º quadrimestre de 2025. Brasília, 2025.

O Ministério do Trabalho conta com aproximadamente 2.451 auditores-fiscais do trabalho no Brasil para realizar a fiscalização de todos estes estabelecimentos ou empresas ativas. Em recente concurso público, foram aprovados mais 829 auditores fiscais, empossados em 2 de dezembro

de 2025<sup>4</sup>. O Ministério Público do Trabalho conta com aproximadamente 600 procuradores do trabalho destinados a investigar as denúncias do Ministério do Trabalho, dos sindicatos e dos próprios trabalhadores. Até novembro de 2024, o MPT recebeu 121.829 Notícias de Fato (denúncias), ajuizou 2.755 Ações Cíveis Públicas (ACPs), firmou 7.448 Termos de Ajuste de Conduta (TACs), possui 31.796 Inquéritos Cíveis (ICs) em andamento e arquivou 9.430 procedimentos por adequação de conduta por meio de intervenção do MPT. Ainda foram realizadas 2.263 mediações e expedidas 3.287 recomendações<sup>5</sup>.

De fato, a chance de a fiscalização chegar até o empregador que está descumprindo a lei é pequena, se for considerada a proporção de empresas em relação ao número de agentes destinados à fiscalização. Mesmo que o trabalhador ou o sindicato realizem maior número de denúncias, o aparelho estatal não tem estrutura material para investigar.

A segunda razão que justifica a recalcitrância das empresas é a possibilidade, mesmo quando fiscalizadas e punidas, de pagar suas dívidas em valor menor e, talvez, de forma parcelada. A empresa não é imediatamente punida quando abordada pela fiscalização, há um longo caminho a ser percorrido até que a punição seja alcançada, tendo em vista que o processo de fiscalização é extremamente moroso.

Segundo as normas do Ministério do Trabalho, inicia-se a fiscalização com a inspeção do auditor fiscal à empresa com o objetivo de verificar o cumprimento da legislação trabalhista e das normas de saúde e segurança no trabalho. Ao constatar uma irregularidade, o auditor fiscal notifica o empregador para que cumpra os diversos itens ilícitos verificados, lavrando termo de notificação e concedendo um prazo para a regularização do mesmo e apresentação de documentos, quando solicitados. O prazo, no caso de ilícitos em segurança e saúde no trabalho, pode ser de no máximo 60 dias, conforme regulamentação definida pela Norma Regulamentadora nº 28 do Ministério do Trabalho. Caso julgue o prazo insuficiente para cumprir a determinação da fiscalização, a empresa pode solicitar ao delegado regional do trabalho ou subdelegado do trabalho a prorrogação do prazo por mais sessenta dias. O delegado ou subdelegado analisará o pedido, deferindo ou não a prorrogação. Dessa forma, no processo normal de fiscalização, o prazo máximo que legalmente pode ser concedido para a correção de uma irregularidade é de até 120 dias. Entretanto, até a aplicação da multa, muitas outras etapas devem ser obedecidas.

Transcorrido o prazo, nova visita é feita à empresa. Uma vez constatada a correção do problema, conclui-se o processo de fiscalização, sem aplicação de nenhum tipo de multa pelo descumprimento constatado, outro ponto polêmico, pois o descumprimento, se corrigido com a visita do

<sup>4</sup> [www.gov.br](http://www.gov.br): Governo Federal empossa 829 novos auditores-fiscais do Trabalho aprovados no CNU — Ministério do Trabalho e Emprego, de 02/12/2025

<sup>5</sup> Portal da Transparência do Ministério Público da União.

fiscal, compensou até aquele momento, uma vez que nada será cobrado da empresa. Apenas quando persiste a irregularidade é que se lavra o auto de infração, cuja penalidade é o pagamento de uma multa estabelecida conforme alguns parâmetros, tais como o número de funcionários do estabelecimento, a natureza e o grau de gravidade da infração. No entanto, mesmo lavrando o auto de infração, muitas vezes o fiscal concede mais alguns dias de prazo para a correção completa da irregularidade.

A multa, quando aplicada no auto de infração, não deverá ser paga imediatamente. Será concedido um período de dez dias para que o empregador entre com recurso administrativo para defender-se. Caso ele não interponha recurso, será notificado e terá um prazo de dez dias para efetuar o pagamento da multa, o que implicará um desconto de 50% no seu valor. Uma vez lavrado o auto de infração, gera-se, necessariamente, um processo administrativo, que seguirá seu trâmite interno independentemente de a empresa recorrer da autuação, ele servirá para análise da adequação da conduta do fiscal em relação às autuações praticadas; somente após essas averiguações internas é que se irá concluir se a empresa é mesmo culpada pelos ilícitos ou não. Após realizada a análise do auto de infração pelo auditor analista e considerado coerente, é feita a notificação da empresa para o pagamento, momento em que duas situações podem ocorrer: ou a empresa paga a multa, extinguindo o processo (o que não significa que foi eliminada a irregularidade apontada no auto de infração e, portanto, a obrigação da empresa em corrigi-la) ou a empresa não paga a multa. Neste caso, o processo é encaminhado à Procuradoria da Fazenda Nacional que fará a inscrição da empresa no Cadastro da Dívida Ativa da União e tomará as medidas para cobrar o valor da multa da empresa devedora<sup>6</sup>.

O processo todo é tão longo e cheio de formalidades que qualquer autuação, por mais simples que seja, tem o potencial de durar de 6 meses a 1 ano, ou mais, a depender da celeridade das regionais do trabalho em cada localidade.

O pagamento de qualquer multa é algo tão distante (tendo em vista a morosidade do processo) e tão irrisório (tendo em vista a possibilidade de transacionar menor valor e receber ainda 50% de desconto), que não há respeito ou temor por parte das empresas abordadas pela fiscalização do trabalho. Essa é uma realidade triste que precisa ser mudada.

Em relação ao Ministério Público do Trabalho, há também um problema relativo à impunidade, embora em menor escala. Ocorre que, mesmo que a empresa considere haver maior possibilidade de ser punida,

---

<sup>6</sup> CESIT, Instituto de Economia da Unicamp. Texto para discussão “Fiscalização e multas trabalhistas em MPE”. Unicamp: Campinas, 2005.

tendo em vista o caráter de título executivo extrajudicial<sup>7</sup> do termo de ajustamento de conduta<sup>8</sup> e/ou a possibilidade de o MPT ingressar de imediato com uma ação civil pública na Justiça do Trabalho, não há, nesses termos, a previsão de multa pelos ilícitos já cometidos, ou seja, compen-sou para a empresa, até a chegada do procurador, o descumprimento, pois, quanto ao passado, nada sofrerá.

Além do mais, o termo de ajustamento de conduta muitas vezes é desrespeitado e o procurador do trabalho realiza um aditivo, ou “TAC do TAC” visando à transação de novas multas por vezes menores do que aquelas antes firmadas, configurando a impunidade do empregador. Noutras vezes, o procurador do trabalho executa na Justiça do Trabalho um termo não cumprido, porém realiza-se, em audiência, nova transação, em que as multas são novamente rebaixadas de valor e homologadas pela Justiça. Nesta toada, são verificados, portanto, avanços e recuos. Se, por um lado, o TAC pode significar um avanço porque traz celeridade à punição, muitas vezes pode resvalar no descumprimento. De outro lado, ações civis públicas podem ser julgadas improcedentes ou levar anos e anos para serem julgadas. Estes são apenas alguns dos entraves enfrentados pelas instituições públicas do trabalho no Brasil.

O custo de cumprir as regras trabalhistas pelo empregador deve ser inferior ao custo de ser responsabilizado pelo Ministério Público do Trabalho, de forma que a celebração de um TAC com perdas pecuniárias, além de sancionar pelas perdas havidas, tem aptidão de evitar a reincidência futura. No entanto, considerando a experiência pregressa – vivida ou observada – pelas empresas, em que elas concebem o MPT como um órgão de diálogo e negociação, tem-se que o risco financeiro é mitigado pelo montante que se ganha com a sonegação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, previamente à denúncia ou autuação. Ou seja, descumprir o TAC torna-se uma conduta bastante provável, em face da pouca probabilidade de o empregador incorrer em sanções regressivas.

Por outro lado, é necessário ressaltar o protagonismo que o MPT conquistou ao longo da última década, especialmente durante e após a pandemia de covid-19.

A prerrogativa do MPT de fiscal da lei e o *status* de órgão indispensável ao Estado Democrático de Direito tornam-se uma grande arma contra a impunidade, uma vez que pode agir tanto no plano administrativo quanto no plano judicial. E para agir no plano judicial, nas ações civis

<sup>7</sup> Título executivo extrajudicial se consubstancia num direito líquido e certo perante a Justiça, não havendo necessidade de discutir se tem mérito ou não. Dá-se como líquido, certo e verdadeiro, passando-se, diretamente, para a cobrança (fase de execução).

<sup>8</sup> Termo de ajustamento de conduta é o documento hábil a provar os ilícitos e propor o acerto da conduta do empregador, inclusive prevendo multas caso seja descumprido. É o equivalente ao auto de infração do auditor fiscal do trabalho, mas, enquanto este é administrativo, o TAC tem força de título executivo extrajudicial.

públicas, não necessita de autorização de nenhum agente superior, pois o procurador do trabalho é independente tanto para investigar quanto para processar os ilícitos. Assim, quando o procurador decide executar a cobrança dos TACs não cumpridos na Justiça, dando um basta à recalcitrância do empregador ou quando ingressa de imediato com ação civil pública diante de situações concretas de risco à integridade física e à vida dos trabalhadores, ou seja, quando é combativo, impõe o poder coercitivo do Estado, mostrando à sociedade que o fortalecimento das instituições públicas aptas a exigir o cumprimento das leis trabalhistas é o caminho para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Do mesmo modo, quando os sindicatos são combativos e tomam a dianteira nas negociações de base, quando utilizam sua prerrogativa para ingressarem na Justiça representando a categoria (ações coletivas) e quando mobilizam as forças da classe trabalhadora, estão contribuindo para mitigar a impunidade.

A Justiça do Trabalho também carrega em sua história um poder simbólico pedagógico sempre que incide de forma implacável para punir, na forma da lei, organizações, empresas ou qualquer entidade que sonegue aos trabalhadores seus direitos. Ao lidar com números excessivos de processos ativos, os(as) magistrados(as) muitas vezes adoecem de *burnout*, soterrados pelo volume de trabalho. Pesquisas realizadas pela Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) e pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) confirmam essa realidade alarmante: um em cada três magistrados sofre de estresse e ansiedade, e 51% já buscaram tratamento médico psiquiátrico ou psicológico após ingressarem na carreira. Além disso, 55% dos juízes acreditam que sua saúde piorou após a entrada na magistratura<sup>9</sup>.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A disputa de projeto de Nação na perspectiva do trabalho e do capital tem permeado todos os aspectos dos estudos do trabalho contemporâneos. Se por um lado a Constituição de 1988 instituiu o Estado Social brasileiro, elevando ao mesmo patamar a dignidade humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, por outro lado, desde a sua promulgação, as divergências quanto à adoção deste modelo sempre se fizeram presentes. Não é por outro motivo que assistimos a um cenário de descumprimento persistente das normas por parcela expressiva dos empregadores, de um lado, e, de outro, o insuficiente aparelhamento do Estado para realização de fiscalização e punição. O discurso insistentemente veiculado na

<sup>9</sup> Fonte: Pesquisa “Perfil da Magistratura Latino-americana” – realizada pelo Centro de Pesquisas Judiciais (CPI) da Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), em parceria com a Federação Latino-Americana de Magistrados (FLAM) e o Instituto de Pesquisas Sociais, Políticas e Econômicas (IPESPE), 2023.

mídia e até mesmo em alguns ambientes da academia conservadora incita o entendimento do senso comum de que a legislação do trabalho é atrasada, engessada, de difícil compreensão e execução. Além disso, os direitos trabalhistas passaram a ser taxados de excessivos, verdadeiros obstáculos à criação de novos empregos.

O Estado não é apartado das relações econômicas e das classes sociais, o que significa concluir que este mesmo Estado se encontra permeado pela luta de classes e por contradições entre interesses de frações de classe, o que explica os avanços e retrocessos dos processos de desenvolvimento social em busca da construção de uma sociedade mais justa e menos desigual. Ajuda a explicar também os entraves enfrentados no exercício do cargo daqueles que lutam por este ideal.

Pode-se argumentar, para estimular a reflexão, que o espaço das relações de produção e de exploração não pode ser pensado, no capitalismo contemporâneo, como se formasse um sistema fechado, autossuficiente e autorreproduzível, pois o Estado, assim como a ideologia, sempre estiveram constitutivamente presentes nas relações de produção e na reprodução destas relações (Tápia; Araújo, 1991, p. 7). Por isso, a fruição de direitos trabalhistas não é um processo pacífico, mas puramente conflituoso.

Penso que apenas um Estado que regule as relações econômicas e sociais e institucionalize regras universais consagradoras de direitos pode transformar esta realidade. Além disso, provou-se que a atuação de instituições, por meio de seus agentes, que estejam em harmonia com este ideário, pode ajudar a concretizar estes mesmos direitos.

## REFERÊNCIAS

BALTAR, P. et al. *O trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira*. Global Labour University Working Papers, no. 9, may 2010.

BIAVASCHI, Magda Barros. *Vinte anos da Constituição cidadã no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010. pp. 144-160.

BRASIL. Mapa das Empresas. *Relatório do 2º Quadrimestre de 2025*. Brasília: Secretaria Nacional de Microempresa e Empresa de Pequeno Porte Diretoria Nacional de Registro Empresarial e Integração, 2025.

GRAU, EROS. *O Direito Posto e o Direito Pressuposto*. 9ª edição revisada. São Paulo: Malheiros, 2014.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. *Atuação do Ministério*

*Público do Trabalho: uma análise da eficácia e dos limites das intervenções em saúde e segurança na 15ª Região.* Tese de Doutorado (2018) Campinas: Unicamp, 2018.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade.* São Paulo: Companhia de Bolso, 2010. TAPIA, Jorge. ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. *Estado, classes e estratégias: notas sobre um debate.* Instituto de Filosofia e Ciências Humanas- Unicamp: Campinas, 1991.

VON IHERING, Rudolf. *A luta pelo direito.* Rio de Janeiro: Ed Forense, 1997.





# **DOCTRINA INTERNACIONAL**



# A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DIANTE DA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL NA AMÉRICA LATINA<sup>1</sup>

## THE IMPORTANCE OF VOCATIONAL TRAINING IN THE FACE OF DIGITAL TRANSFORMATION IN LATIN AMERICA

Mario Garmendia Arigón<sup>2</sup>

**Resumo:** a transformação digital redefine as dinâmicas laborais em todo o mundo, colocando desafios agudos na América Latina, onde o acesso desigual às tecnologias ameaça aprofundar históricas brechas sociais. Este artigo analisa como a formação profissional pode atuar como ferramenta estratégica para uma transição digital inclusiva, capaz de ampliar oportunidades de emprego digno e promover equidade. A partir dos princípios de adequação à realidade, integralidade, antropocentrismo, instrumentalidade, igualdade e participação, discutem-se as condições necessárias para que a digitalização contribua ao progresso social e não à consolidação de novas exclusões.

**Palavras-chave:** formação profissional; transformação digital; inclusão laboral; justiça social.

**Abstract:** digital transformation is redefining labour dynamics worldwide, posing acute challenges in Latin America, where unequal access to technology threatens to deepen the region's long-standing social inequalities. This article examines how vocational training can serve as a strategic tool for an inclusive digital transition capable of expanding decent employment opportunities and promoting equity. Drawing on the principles of adjustment to reality, comprehensiveness, anthropocentrism, instrumentality, equality, and participation, it discusses the conditions required for digitalisation to advance social progress rather than consolidate new forms of exclusion.

**Keywords:** vocational training; digital transformation; labour inclusion; social justice.

---

<sup>1</sup> Tradução para o português realizada pela Ejud-15

<sup>2</sup> Decano da Faculdade de Direito da Universidade CLAEH. Mestre em Direito do Trabalho e Seguridade Social (Universidad de la República). Membro fundador da Academia Nacional de Derecho del Uruguay. Professor Agregado da Faculdade de Direito da Universidad de la República. Professor Titular de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito UCLAEH. Professor do Curso de Pós-graduação em Direito do Trabalho Aplicado da Universidad de Montevideo.

## INTRODUÇÃO

A digitalização está modificando profundamente as estruturas produtivas e laborais em todo o mundo. Essa transformação gera novas oportunidades de desenvolvimento, mas também coloca importantes desafios, particularmente na América Latina, onde pode converter-se em fator de ampliação das desigualdades sociais e laborais se não for adequadamente gerida.

A legislação trabalhista, que se configurou no contexto da fábrica industrial, defronta-se hoje com uma realidade completamente distinta, na qual a incorporação de tecnologias (inteligência artificial, robótica, nanotecnologia, internet das coisas, blockchain, big data, computação quântica, realidade virtual e aumentada, cibersegurança, redes 5G e outras) impacta em inúmeros aspectos e dimensões vinculados ao mundo do trabalho. O impacto dessas inovações não se distribui de maneira homogênea, pois, enquanto alguns setores e trabalhadores conseguem integrar-se às novas dinâmicas produtivas, outros são marginalizados das oportunidades que se apresentam.

Nesse sentido, é importante recordar os compromissos que os Estados-membros adotaram na Declaração do Centenário da OIT (2019), que destacou a importância de assegurar um futuro laboral centrado nas pessoas, em que a digitalização ajude a diminuir as desigualdades e a fomentar empregos dignos.

Automação e substituição da atividade humana; precarização laboral; desigualdade no acesso às tecnologias; afetação dos direitos das pessoas; deterioração dos salários; vigilância e controle sobre aspectos da vida privada; discriminação algorítmica; difusão das fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal e familiar; estresse e novas enfermidades profissionais; dificuldades para a atividade sindical; e agravamento da competição global são algumas das questões que as novas tecnologias projetam sobre o mundo do trabalho.

Esta contribuição não pretende abarcar a totalidade dos fenômenos associados à digitalização do trabalho. Centra-se, ao contrário, em alguns desafios prementes para a América Latina, em particular aqueles vinculados à desigualdade no acesso às tecnologias digitais, à importância estratégica da formação profissional para construir trajetórias laborais inclusivas e à necessidade de adaptar o Direito do Trabalho para assegurar a proteção dos direitos fundamentais no novo ambiente produtivo.

Desse modo, embora existam muitas outras que poderiam ser abordadas, as linhas a seguir concentram-se apenas em algumas temáticas, que incluem as disparidades no acesso às tecnologias digitais, seu impacto no mercado de trabalho e as relações entre o fenômeno da brecha

digital e a exclusão social; destacando-se a importância que a formação profissional tem como fator determinante para encaminhar uma transição digital equitativa. Examinam-se também as barreiras que certos grupos enfrentam para acessar essa formação e o papel que as infraestruturas educativas devem desempenhar para adaptar-se às demandas tecnológicas atuais. Por último, abordam-se algumas questões relacionadas à transformação das relações laborais a partir das novas formas de trabalho, como o realizado para as plataformas digitais, e como a nova realidade coloca sérios desafios para o Direito do Trabalho.

A análise que se segue busca identificar algumas das condições que resultam indispensáveis para que a transição digital na América Latina não resulte em ampliação das desigualdades, mas contribua efetivamente à promoção do trabalho decente e a uma maior inclusão social.

## **1 TRANSFORMAÇÃO DIGITAL E TRABALHO NA AMÉRICA LATINA**

### **1.1 Desafios da digitalização na América Latina**

A integração das tecnologias digitais aos processos produtivos permite que estes se realizem de maneira notavelmente mais ágil e eficiente. Embora essas transformações disruptivas abram muitas oportunidades de desenvolvimento e modernização, também implicam graves desafios para os países da região, que historicamente têm acumulado elevados níveis de desigualdade.

O fenômeno da transformação digital não pode ser concebido como referido exclusivamente à incorporação de tecnologias nos processos produtivos. É bastante mais do que isso. Na realidade, implica uma mudança cultural e organizacional de grande profundidade, que transforma os modos de produção, as habilidades requeridas e as formas de organizar o trabalho.

Na América Latina, o desenvolvimento da digitalização tem sido notoriamente desigual. Alguns países conseguiram avanços significativos nessa matéria e destacam-se por terem sido capazes de gerar condições que permitem um acesso bastante universal às tecnologias da informação e da comunicação. Todavia, essa situação contrasta com a de outros países que apresentam importantes brechas digitais. Essas diferenças no grau de avanço digital acentuam o que se conhece como brecha digital, fenômeno que, como se verá a seguir, tem impactos diretos nas oportunidades laborais e nas condições de inclusão social.

Além disso, deve-se ter em conta que a expansão da digitalização impulsionou o surgimento de novas modalidades de trabalho, como o realizado em ou para plataformas digitais, que, embora frequentemente apresentada como uma opção que oferece a atratividade da flexibilidade de horários e a geração de novas formas de renda, também traz consigo sérias incertezas em termos de direitos laborais, proteção social e condições de trabalho.

Em particular, em alguns setores a digitalização se faz sentir com especial intensidade. Exemplos disso são a educação, a banca, o comércio e os serviços. O comércio é, seguramente, um dos casos mais paradigmáticos, a partir do notável crescimento das transações eletrônicas, que transformou radicalmente a operação tradicional, incrementando a demanda de competências digitais em áreas como o marketing digital, a logística e a gestão de dados.

Essas diferenças no grau de avanço digital acentuam o que se conhece como brecha digital, fenômeno que, como se verá a seguir, tem impactos diretos nas oportunidades laborais e nas condições de inclusão social.

## **1.2 A brecha digital**

A transformação digital na América Latina gera profundas disparidades no acesso à tecnologia, acentuando a chamada brecha digital. Esse fenômeno não apenas afeta a capacidade dos países de modernizar seus processos produtivos, mas também tem um impacto direto no mercado de trabalho e nas oportunidades de emprego. A desigualdade no acesso às tecnologias digitais cria barreiras que limitam as oportunidades laborais.

Segundo a CEPAL, um percentual significativo da população na América Latina ainda não tem acesso adequado à internet, e esse problema é especialmente grave entre a população rural e urbana. Nas zonas rurais, o acesso à internet é consideravelmente menor, o que se traduz em maiores dificuldades para acessar empregos que requerem competências tecnológicas. Além disso, em alguns países a penetração da internet em domicílios de maior renda é quase o dobro da observada nos domicílios de menor renda.

Isso não apenas reforça as desigualdades existentes, mas também exclui grandes setores da população das oportunidades que a digitalização traz consigo. O mercado de trabalho se fragmenta e, enquanto algumas pessoas podem acessar empregos mais bem remunerados e com maiores oportunidades de desenvolvimento profissional, outras se veem

relegadas a trabalhos de menor qualidade ou, diretamente, condenadas à exclusão do mercado formal de trabalho. As inovações não chegam a todas as pessoas de maneira homogênea, e a falta de acesso à internet de qualidade em muitos territórios some-se a vários outros fatores que geram ou acentuam a denominada brecha digital, que limita ou, diretamente, impede que diversos grupos tenham a oportunidade de aspirar a beneficiar-se das oportunidades que a digitalização oferece a outros.

Esse estado de situação provoca graves consequências, pois, como também aponta a CEPAL, existe um vínculo cada vez mais forte entre digitalização e desenvolvimento e, concretamente, em termos de equidade, isso se traduz em que uma importante parcela da população, que não pode acessar a tecnologia ou carece das habilidades necessárias para utilizá-la, fica excluída das oportunidades laborais que as novas realidades podem oferecer.

As dificuldades para acessar a formação em habilidades digitais constituem outro grave obstáculo. Nesse sentido, o panorama que a região apresenta é heterogêneo e complexo e parece evidenciar as carências existentes para integrar adequadamente a formação em competências tecnológicas às políticas educativas, o que tende a consolidar a desigualdade no acesso às oportunidades de trabalho. Para mitigar essas desigualdades, a formação profissional desempenha papel fundamental, como se expõe a seguir.

## **2 A FORMAÇÃO PROFISSIONAL COMO INSTRUMENTO INDISPENSÁVEL PARA UMA TRANSIÇÃO DIGITAL INCLUSIVA**

A formação profissional desempenha papel fundamental no combate às desigualdades que a transição digital traz consigo. Se não se garante um acesso justo às habilidades tecnológicas, muitas pessoas poderiam ficar de fora das novas oportunidades de emprego que estão surgindo.

O acesso desigual à tecnologia na América Latina não apenas tende a consolidar as disparidades existentes, mas também gera novas exclusões sociais. Para enfrentar esse desafio, a formação profissional converte-se em ferramenta indispensável. É necessário garantir que todas as pessoas, especialmente as mais vulneráveis, possam adquirir as competências digitais necessárias para acessar empregos de qualidade em uma realidade produtiva que está cada vez mais digitalizada.

A justiça social nesse contexto não se limita à redistribuição de recursos, mas implica o acesso equitativo às oportunidades de

desenvolvimento. As políticas de formação profissional devem ser inclusivas, adaptando-se às realidades sociais de cada país e fomentando habilidades críticas como a resolução de problemas e a criatividade, essenciais para o ambiente laboral digital. Em consonância com o apontado pela Declaração do Centenário da OIT, é fundamental que as políticas de formação profissional se concentrem na inclusão e garantam que todos os trabalhadores, independentemente de seu contexto, possam acessar as competências necessárias para participar da nova economia digital. Esse enfoque centrado nas pessoas é essencial para promover a justiça social na transição digital.

Nesse sentido, a formação profissional não deve apenas centrar-se na aquisição de habilidades técnicas, mas também no desenvolvimento integral das pessoas, fomentando sua capacidade de adaptação e reconversão diante das mudanças tecnológicas. Desse modo, deve-se promover uma transição digital que não exclua os setores mais vulneráveis, mas que os integre ativamente no mercado de trabalho, garantindo uma justiça social alinhada às novas dinâmicas produtivas e econômicas da região.

## **2.1 A importância da formação profissional na era digital**

A ideia de justiça social é concebida não apenas no sentido de redistribuição de recursos materiais, mas como um princípio voltado a garantir que todas as pessoas, sem distinção, tenham reconhecido o direito de acesso às condições que lhes permitam melhorar seu bem-estar material e seu desenvolvimento integral, em um marco de liberdade, dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.

Além disso, a noção não se limita a centrar o olhar na mera igualdade formal, mas deve apontar para a correção das desigualdades estruturais que consolidam ou reproduzem a marginalização de certos coletivos sociais. Isso exige equacionar a implementação de políticas inclusivas que abordem não apenas a pobreza, mas também a discriminação por razões de gênero, etnia, deficiência ou outras formas de exclusão. O objetivo consiste em prevenir que as diferenças se traduzam em desvantagens, visando a que cada indivíduo, desde sua diversidade, possa contribuir e participar plenamente da vida social, econômica e cultural.

## **2.2 O papel da formação profissional na inclusão laboral**

A formação profissional não apenas abre portas a novas oportunidades, mas também contribui para corrigir desigualdades que existem

há muito tempo. Programas que oferecem capacitação em habilidades digitais a grupos marginalizados, como jovens que não tiveram acesso à educação formal, mulheres ou pessoas que vivem em zonas rurais, desempenham papel importante no equilíbrio das oportunidades laborais.

Em um ambiente em que os conhecimentos técnicos e as competências digitais resultam essenciais para estar em condições de acessar trabalhos decentes e de qualidade, a formação profissional adquire relevância muito especial, pois se converte em fator fundamental para a consecução do objetivo de justiça social no sentido que se acaba de indicar, já que permite aos indivíduos acessar novas oportunidades laborais, promovendo a inclusão e a mobilidade social.

A disrupção tecnológica, impulsionada pela automação e a inteligência artificial, vem reconfigurando o panorama laboral em todo o mundo, e a América Latina não é exceção. Nessa região, a crescente incorporação de tecnologias em diversas atividades frequentemente se traduz na substituição ou destruição do trabalho humano, a tal ponto que se estima que um percentual muito elevado de postos de trabalho está exposto ao risco de ser automatizado. No entanto, as possibilidades de acessar oportunidades de emprego estão indissolivelmente associadas à formação e à capacidade de adquirir as competências indispensáveis para incorporar-se às novas realidades do trabalho.

A formação profissional contínua converte-se em ferramenta indispensável para adquirir as habilidades necessárias que evitem o atraso em um mercado de trabalho que evolui aceleradamente. As políticas e os programas de formação devem ser concebidos não apenas para adquirir competências digitais básicas, mas também para fomentar habilidades críticas, como a resolução de problemas e o desenvolvimento de competências interpessoais e sociais, tais como a comunicação, o trabalho em equipe, a criatividade e a inovação.

### **2.3 Desigualdade no acesso à formação profissional**

A Em uma região em que as desigualdades e a informalidade laboral exibem características bastante severas, a digitalização pode representar uma grande oportunidade, mas também pode aprofundar as desigualdades preexistentes se não forem implementadas a tempo medidas que permitam às pessoas adquirir as competências necessárias para integrar-se ao novo ambiente laboral. A formação profissional converte-se em ferramenta indispensável para lograr uma transição justa e equitativa em um contexto em que as iniquidades em matéria de educação e oportunidades de capacitação têm historicamente limitado o acesso de certos grupos a empregos formais e de qualidade.

Esses acelerados processos geram uma brecha de habilidades que separa certas atividades emergentes (como o desenvolvimento de software, a cibersegurança e a economia digital, que experimentam crescimento sustentado) de outras mais tradicionais, nas quais se observa uma diminuição da demanda de emprego e uma deterioração progressiva das condições de trabalho e remuneração.

A ductilidade dos sistemas de formação para adaptar-se rapidamente às mudanças tecnológicas é fundamental para que as pessoas não apenas acessem um emprego, mas também possam aspirar a melhorar sua trajetória laboral. Por essa razão, os programas de formação devem atender as demandas do mercado de trabalho e as necessidades do desenvolvimento econômico da região.

## 2.4 Princípios da formação profissional

Neste ponto, cabe recordar alguns dos princípios que inspiram a formação profissional e que resultam fundamentais para assegurar que o desenvolvimento de competências não esteja apenas alinhado às demandas do mercado de trabalho, mas também voltado a promover uma maior equidade social.

Nesse sentido, um dos princípios fundamentais é o de adequação à realidade, que tem dupla significação. Por um lado, a de caráter geral, que faz referência à necessidade de que as políticas e os programas de formação profissional se ajustem às realidades econômicas, sociais e culturais de cada país. Isso implica considerar fatores como o nível de desenvolvimento, as necessidades de emprego e a vinculação entre o desenvolvimento dos recursos humanos e outros objetivos sociais e econômicos. No contexto da digitalização, esse princípio adquire renovada relevância, já que a rápida evolução das tecnologias digitais está transformando o mercado de trabalho de maneira desigual na América Latina. Países que dispõem de uma infraestrutura tecnológica mais desenvolvida estão em melhores condições de integrar seus trabalhadores à economia digital, enquanto aqueles com menor penetração da internet e acesso limitado à tecnologia veem acentuadas as desigualdades preexistentes. Adaptar as políticas de formação a essas realidades é essencial para evitar que se amplie a brecha digital, que já exclui grandes setores da população.

A segunda expressão desse princípio de adequação à realidade é mais específica e consiste na exigência de que a formação profissional mantenha estreita vinculação com o mundo real do trabalho. É crucial que a formação teórica ministrada no âmbito acadêmico seja complementada com experiências práticas nas empresas, assegurando assim que os trabalhadores adquiram competências diretamente aplicáveis

em seus ambientes laborais, em particular em setores impactados pela digitalização. Nesses setores, a automação e as novas ferramentas tecnológicas estão redesenhando as ocupações tradicionais, o que requer uma formação que não apenas se adapte a essas mudanças, mas que também as antecipe. Caso não exista esse vínculo entre a formação e o mundo produtivo, corre-se o risco de criar estruturas formativas vazias, que não conseguem preparar os trabalhadores para as demandas reais da produção, condenando ao fracasso qualquer esforço formativo e aprofundando as desigualdades.

O princípio de integralidade sublinha a necessidade de conceber políticas e implementar programas que concebam o sistema formativo como um todo integrado, em que a educação acadêmica e a formação prática se complementem de maneira coordenada. A transformação digital exige maior articulação entre esses dois mundos, já que os avanços tecnológicos não apenas modificam os ambientes produtivos, mas também os processos de ensino e aprendizagem. Em um contexto de digitalização acelerada, é necessário um enfoque integral que abranja tanto a formação inicial quanto a contínua, e que promova a reincorporação dos trabalhadores ao sistema educativo em níveis correspondentes à sua experiência prática, permitindo-lhes adaptar-se às novas exigências tecnológicas.

O princípio de antropocentrismo coloca a pessoa no centro do sistema formativo. Em lugar de conceber o trabalhador como simples peça da engrenagem produtiva, a formação profissional deve ter como objetivo principal o desenvolvimento integral da pessoa, permitindo-lhe não apenas adaptar-se ao meio social e laboral, mas também influir nele de maneira individual e coletiva. Como se indicou, a digitalização cria novas oportunidades de emprego, mas também coloca desafios relacionados com a precarização laboral, a automação de tarefas e a perda de postos de trabalho. Nesse contexto, a formação profissional deve ser concebida como instrumento para melhorar a posição dos trabalhadores, permitindo-lhes desenvolver as habilidades necessárias para adaptar-se a essas mudanças e assumir o controle de sua trajetória laboral. Esse enfoque é essencial para promover a justiça social, pois permite que os indivíduos não apenas se ajustem às demandas do mercado, mas também contribuam ativamente para moldar um ambiente de trabalho mais justo e equitativo.

Outro pilar central é o princípio de instrumentalidade, que se refere à estreita relação existente entre a formação profissional e o emprego. A digitalização transforma profundamente o mercado de trabalho, criando novas ocupações, mas também deslocando trabalhadores cujas tarefas podem ser automatizadas. Nesse sentido, a formação profissional deve ser instrumento eficaz para facilitar o acesso e a permanência no mercado de trabalho digitalizado, bem como para promover a

mobilidade laboral e a satisfação pessoal. Para que isso ocorra, é necessário que os sistemas de formação se adaptem rapidamente às exigências do mercado digital, proporcionando não apenas habilidades técnicas, mas também competências que permitam aos trabalhadores integrar-se em setores de alta demanda, como a economia digital, a análise de dados e a programação. A falta de instrumentalidade nos programas de formação poderia desconectar os trabalhadores das oportunidades de emprego que a digitalização oferece, o que teria consequências negativas tanto para eles quanto para a economia em geral, aprofundando ainda mais as desigualdades.

Precisamente, o princípio de igualdade é outro elemento fundamental que orienta a formação profissional. Todo indivíduo deve ter acesso, em pé de igualdade e sem discriminação alguma, a programas de formação que lhe permitam desenvolver-se tanto no âmbito pessoal quanto no coletivo. No entanto, a transição digital faz aflorar grandes disparidades no acesso à formação tecnológica e digital. As populações que vivem em zonas rurais, as mulheres e outros grupos tradicionalmente excluídos do mercado formal de trabalho enfrentam barreiras adicionais para acessar essas oportunidades, o que tende a consolidar as desigualdades. Esse princípio exige que as políticas de formação incluam medidas específicas que assegurem que todos os trabalhadores, independentemente de seu contexto, possam adquirir as habilidades digitais necessárias para competir em igualdade de condições no mercado de trabalho. Além disso, esse princípio não apenas implica eliminar as barreiras para o acesso, mas também reconhecer que, em alguns casos, é necessário oferecer tratamentos diferenciados para grupos vulneráveis, com o objetivo de garantir uma igualdade real.

Por fim, o princípio de participação destaca a importância de que todos os atores sociais, incluindo empresas, trabalhadores e instituições educativas, participem ativamente na concepção e na implementação de programas de formação profissional. Essa participação é ainda mais crítica no contexto da digitalização, em que a colaboração entre os distintos setores pode facilitar uma transição mais equitativa e justa em direção à economia digital. As empresas, em particular, têm a responsabilidade de formar seus trabalhadores nas novas tecnologias e de adaptar-se às transformações que estas implicam. Sua cooperação é indispensável para assegurar que a formação profissional responda adequadamente às realidades do ambiente laboral e que os trabalhadores não fiquem para trás na adoção de competências digitais essenciais.

Em suma, a formação profissional, orientada pelos princípios de adequação à realidade, integralidade, antropocentrismo, instrumentalidade, igualdade e participação, é ferramenta indispensável para enfrentar os desafios da transição digital na América Latina. Somente por meio

da implementação efetiva desses princípios será possível garantir que a digitalização se converta em uma oportunidade para reduzir as desigualdades e promover maior justiça social na região. A formação profissional não deve ser considerada tema secundário, pois é, na realidade, elemento-chave em qualquer estratégia que busque reduzir a brecha digital e garantir que a transição rumo ao digital seja inclusiva e equitativa. É fundamental implementar políticas que assegurem acesso igualitário a essas oportunidades, para evitar que o avanço tecnológico aprofunde ainda mais as desigualdades sociais.

### **3 FORMAÇÃO PROFISSIONAL, AUTOMAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DOS SISTEMAS FORMATIVOS**

O desenvolvimento expansivo das tecnologias digitais nos processos produtivos e, em especial, seu impacto direto na automação de tarefas, coloca desafios que excedem a necessidade de adaptação individual dos trabalhadores.

A magnitude das mudanças que se vislumbram na estrutura ocupacional evidencia que a formação profissional deverá desempenhar papel central não apenas para facilitar a reconversão de habilidades, mas também para evitar que amplos setores da população fiquem excluídos dos novos trabalhos.

A automação afeta de maneira diferencial distintos setores e atividades. Enquanto algumas ocupações apresentam alto risco de serem substituídas por máquinas ou algoritmos, outras requerem o desenvolvimento de novas competências técnicas, cognitivas e sociais, em um ambiente produtivo que tende a exigir maior flexibilidade e capacidade de adaptação. Diante desse panorama, a formação profissional deve atuar como instrumento de política pública destinado a assegurar que os trabalhadores possam realizar a transição para empregos de qualidade, mitigando o impacto da transformação tecnológica sobre a equidade social.

Na América Latina, as dificuldades estruturais no acesso à educação e à formação agravam os riscos de exclusão decorrentes da digitalização. As brechas preexistentes em matéria de competências tecnológicas tendem a ampliar-se, consolidando mecanismos de segmentação e desigualdade. Nessas circunstâncias, a formação profissional deve ser concebida não apenas como resposta às necessidades do mercado, mas também como ferramenta para ampliar as oportunidades de acesso a um trabalho decente em condições de igualdade.

A inovação tecnológica, por si só, não gera dinâmicas inclusivas. O surgimento de novas atividades e formas de emprego está

condicionado pelo nível de competências dos trabalhadores e pela capacidade dos sistemas de formação de acompanhar esses processos de mudança. A adequação da oferta formativa às demandas do novo ambiente produtivo é indispensável para evitar que a digitalização reforce os padrões de exclusão social.

Nesse sentido, não se pode deixar de assinalar que os sistemas de formação profissional deverão ser objeto de profunda transformação se se pretende que cumpram papel efetivo na construção de trajetórias laborais inclusivas. A velocidade das mudanças tecnológicas e a obsolescência acelerada das competências requerem estruturas formativas mais flexíveis, que permitam combinar diferentes modalidades de aprendizagem, integrar a formação inicial com a formação contínua e facilitar a atualização permanente dos trabalhadores.

A articulação entre educação formal, formação profissional e sistemas de certificação de competências apresenta-se como componente fundamental para construir itinerários de formação adaptados às novas realidades produtivas.

Assim, será necessário fortalecer a vinculação entre os sistemas de formação e os atores econômicos e sociais, de modo a assegurar que os conteúdos formativos respondam às necessidades concretas dos setores produtivos e, ao mesmo tempo, garantam o desenvolvimento de competências transferíveis entre diferentes âmbitos de atividade.

A formação ao longo de toda a vida deverá consolidar-se como princípio estruturante das políticas públicas de emprego e educação. Diante de realidades laborais crescentemente dinâmicas e mutáveis, a possibilidade de acessar processos de formação e atualização contínua apresenta-se como condição indispensável para preservar o acesso e a manutenção do emprego. A concepção e a implementação de sistemas de formação profissional inclusivos, flexíveis e articulados com as novas demandas tecnológicas constituem, em definitivo, componente essencial para que a transição digital possa converter-se em oportunidade efetiva de desenvolvimento e não em fator de aprofundamento das desigualdades preexistentes na América Latina.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O processo de digitalização abre um horizonte de múltiplas oportunidades para os países da América Latina, mas também introduz novos desafios cuja gravidade não pode ser desconhecida nem subestimada. Esse processo, longe de ser um fenômeno neutro, tem efeitos diferenciados nos mercados laborais e nas oportunidades de acesso a um trabalho digno. Se não forem elaboradas estratégias

adequadas, existe o risco de que as inovações tecnológicas aprofundem as brechas sociais historicamente existentes na região.

Uma primeira constatação é que a desigualdade no acesso às tecnologias digitais não apenas limita a capacidade de participar das novas formas de produção, mas também tende a consolidar processos de exclusão laboral. Enquanto alguns trabalhadores acessam empregos bem remunerados em setores dinâmicos, outros amplos segmentos da população ficam presos em atividades de baixa produtividade ou, diretamente, são expulsos do mercado de trabalho. A brecha digital, portanto, não é fenômeno isolado, mas apresenta-se como componente central na configuração de novas desigualdades sociais e econômicas.

Nesse cenário, a formação profissional adquire papel verdadeiramente decisivo. Não basta expandir a infraestrutura tecnológica ou fomentar a inovação empresarial; é indispensável garantir que todas as pessoas, independentemente de sua origem ou contexto socioeconômico, possam acessar as competências necessárias para participar ativamente das transformações em curso. A formação profissional deve ser concebida como um direito e como ferramenta estratégica para construir trajetórias laborais sustentáveis e de qualidade.

No entanto, para que a formação profissional possa cumprir plenamente essa função, será necessário aprofundar e estender transformações que, embora incipientes, já começam a delinear-se. Nesse sentido, se bem que alguns modelos atuais tenham incorporado certos elementos de flexibilidade, sua ductilidade ainda é limitada diante da magnitude e da velocidade das mudanças tecnológicas em curso. Requer-se, portanto, avançar decididamente em direção a esquemas formativos que integrem de maneira efetiva a formação inicial, a formação contínua e o reconhecimento de competências adquiridas em múltiplos contextos de aprendizagem. Do mesmo modo, os conteúdos não deveriam circunscrever-se apenas às necessidades imediatas do mercado de trabalho, mas também orientar-se ao fortalecimento de capacidades transversais, indispensáveis para assegurar a adaptabilidade futura dos trabalhadores em um ambiente produtivo em permanente transformação.

A implementação de sistemas de formação profissional inclusivos e dinâmicos demanda, além disso, estreita articulação entre as políticas de educação, trabalho, inovação e desenvolvimento produtivo. Essa articulação deve envolver ativamente todos os atores sociais, incluindo governos, empresas, trabalhadores e organizações da sociedade civil. Somente por meio de um compromisso coletivo será possível garantir que a transformação digital se converta em processo de ampliação de oportunidades e não em gerador de novas exclusões.

O desafio não passa apenas pela ampliação do acesso à tecnologia ou pelo fomento da capacitação técnica. Requer-se, também, um enfoque integral que situe as pessoas no centro, garantindo que as inovações se traduzam em melhorias reais nas condições de vida e no acesso a trabalhos dignos e sustentáveis. A transição digital não pode ser pensada apenas como uma questão tecnológica ou econômica, mas como um processo social que deve estar orientado a reforçar a inclusão, a equidade e a coesão social.

Em definitivo, o processo de digitalização pode constituir uma oportunidade para avançar em direção a sociedades mais inclusivas, inovadoras e dinâmicas. Mas para que esse potencial se concretize, é necessário agir com decisão e visão de futuro. A região deve apostar em políticas que promovam o acesso equitativo às tecnologias, que fortaleçam os sistemas de formação profissional, que construam itinerários laborais inclusivos e que preservem o sentido humano do trabalho diante dos desafios da automação.

Da qualidade dessas respostas dependerá, em última instância, que a transformação digital seja uma alavanca de progresso social ou, ao contrário, um fator que agrave as desigualdades preexistentes. Na América Latina, onde as brechas são profundas e persistentes, o modo como se enfrenta esse processo terá consequências decisivas para as gerações presentes e futuras.

## REFERÊNCIAS

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. "El Derecho universal del Trabajo". Revista de la Facultad de Derecho, n. 31, Montevideo, jul./dez. 2011, p. 56-58.

CARBALLO, César. "Vestigios del trabajo dependiente. A propósito del escrutinio judicial de Uber Technologies, Inc. y Dynamex Operations West, Inc.". In: GARMENDIA ARIGÓN, Mario; IGLESIAS MERRONE, Leticia (dir.). Summa de Derecho del Trabajo. La relación individual de Trabajo. Tomo I. Montevideo: La Ley Uruguay - Thomson Reuters, 2023. p. 379 e ss.

CATALANO, Ana. Tecnología, innovación y competencias ocupacionales en la sociedad del conocimiento. Documento de Trabajo n. 22. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2018.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL). Estudio Económico de América Latina y el Caribe: dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva más allá de la crisis del COVID-19. (LC/PUB.2021/10-P/Rev.1). Santiago: CEPAL, 2021. Disponível em: <https://www.cepal.org/>

es/publicaciones/47192-estudio-economico-america-latina-caribe-2021-dinamica-laboral-politicas-empleo. Acesso em: 18 out. 2024.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL). Observatorio de Desarrollo Digital. Disponível em: <https://desarrollodigital.cepal.org/es/home>. Acesso em: 18 out. 2024.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL). CEPALSTAT: Portal de desigualdades en América Latina. Disponível em: <https://statistics.cepal.org/portal/inequalities/housing-and-basic-services.html?lang=es&indicador=4623>. Acesso em: 18 out. 2024.

D'ANDREA, Antonella. "La calificación de las nuevas formas de actividad laboral a través de plataformas digitales y su régimen de protección". In: GARMENDIA ARIGÓN, Mario; IGLESIAS MERRONE, Leticia (dir.). Summa de Derecho del Trabajo. La relación individual de Trabajo. Tomo I. Montevideo: La Ley Uruguay - Thomson Reuters, 2023. p. 359 e ss.

GARMENDIA ARIGÓN, Mario. Legislación comparada sobre formación profesional: una visión desde los convenios de la OIT. Montevideo: Cinterfor, 2000. Disponível em: <https://www.cinterfor.org/node/6202>. Acesso em: 19 out. 2024.

GARMENDIA ARIGÓN, Mario. Derecho del Trabajo y Formación. Montevideo: Cinterfor, 2003. Disponível em: <https://www.oitcinterfor.org/node/6226>. Acesso em: 19 out. 2024.

GARMENDIA ARIGÓN, Mario. "Formación profesional y haz obligacional en la relación individual de trabajo". In: GARMENDIA ARIGÓN, Mario; IGLESIAS MERRONE, Leticia (dir.). Summa de Derecho del Trabajo. La relación individual de Trabajo. Tomo I. Montevideo: La Ley Uruguay - Thomson Reuters, 2023. p. 659 e ss.

GIL PLANA, Juan. "La promoción profesional del trabajador a distancia". In: ALZAGA RUIZ, Icíar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen; HIERRO HIERRO, Francisco Javier (dir.). El trabajo a distancia, una perspectiva global. 1. ed. Cizur Menor: Thomson Reuters - Aranzadi, 2021. [e-book].

GMYREK, Pawel; BERG, Janine; BESCOND, David. Generative AI and Jobs: A Global Analysis of Potential Effects on Job Quantity and Quality. Documento de Trabalho n. 96. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>. Acesso em: 16 mar. 2025.

ITHURBURU, Virginia. Políticas digitales en los sistemas educativos de

América Latina (2013-2018). Paris: UNESCO/IPE, 2020. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375584>. Acesso em: 19 out. 2024.

LÓPEZ AHUMADA, J. Eduardo. "La relevancia del objetivo de desarrollo sostenible núm. 8 en la defensa del trabajo digno y la justicia social". Revista Derecho del Trabajo, La Ley Uruguay – Thomson Reuters, n. 34, jan./mar. 2022, p. 7 e ss.

LUDOVICO, Giuseppe. *Lavori agile e subordinazioni*. Milano: Giuffrè, 2023.

MONEREO PÉREZ, José Luis. "Refundar el ordenamiento laboral para juridificar plenamente el principio de justicia social y el trabajo decente". Revista Derecho del Trabajo, La Ley Uruguay – Thomson Reuters, n. 23, abr./jun. 2019, p. 7 e ss.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Observatorio de la IA y el Trabajo en la Economía Digital. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/artificial-intelligence-and-work-digital-economy>. Acesso em: 16 mar. 2025.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Oficina Regional para América Latina y el Caribe. *Panorama Laboral 2023*. Ginebra: OIT, 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/panorama-laboral-2023-de-america-latina-y-el-caribe>. Acesso em: 19 out. 2024.

TAMAGNO, Lucas F. *Derecho laboral y nuevas tecnologías*. Buenos Aires: Pablo A. Palazzi, 2024.

VALLE, María Ángeles. "El impacto de la digitalización en las relaciones laborales. Un caso particular: las plataformas digitales". In: GARMENDIA ARIGÓN, Mario; IGLESIAS MERRONE, Leticia (dir.). *Summa de Derecho del Trabajo. La relación individual de Trabajo*. Tomo I. Montevideo: La Ley Uruguay – Thomson Reuters, 2023. p. 405 e ss.

WELLER, Jürgen. "Las transformaciones tecnológicas y el empleo en América Latina: oportunidades y desafíos". Revista CEPAL, n. 130 (LC/PUB.2020/4-P), Santiago, 2020, p. 7-22. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45432-revista-cepal-130>. Acesso em: 19 out. 2024.

KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

LOCKE, John. *Segundo tratado sobre o governo*. Petrópolis: Editora Vozes, 2001, p. 98.

MONTESQUIEU. *O espírito das leis*. Apresentação de Renato Janine Ribeiro. Tradução de Cristina Murachco. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. *Do contrato social*. Tradução de J. H. Lux. [S.l.]: eBooksBrasil, [s.d.]. Disponível em: <https://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/contratosocial.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2025.

TOSCANO DOS SANTOS JÚNIOR, Rosivaldo; STRECK, Lenio Luiz. *Vontade de poder versus normatividade: o que o nazismo nos ensina? Empório do Direito*, 9 mar. 2016. Disponível em: <https://emporiiododireito.com.br/leitura/vontade-de-poder-versus-normatividade-o-que-o-nazismo-nos-ensina-por-rosivaldo-toscano-dos-santos-junior-e-lenio-luiz-streck>. Acesso em: 20 jun. 2025.

VALE, Sílvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. As decisões trabalhistas no STF: a nossa “Era Lochner”. *Revista Jus Laboris*, Brasília: TST, 2020. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/176102/2020\\_vale\\_silvia\\_decisoes\\_trabalhistas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/176102/2020_vale_silvia_decisoes_trabalhistas.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 20 jun. 2025.





# **TRABALHO DO MEIO CIENTÍFICO**



# PEJOTIZAÇÃO COMO NOVO MÉTODO DE TRABALHO? Análise da evolução dos argumentos usados pelo STF para favorecer a prática

## PEJOTIZAÇÃO AS A NEW WORK METHOD? Analysis of the evolution of the arguments used by the Supreme Court to favor the practice

Heloisa Borella Zamboim<sup>1</sup>

**RESUMO:** o presente estudo teve como objetivo analisar a evolução e o aperfeiçoamento dos argumentos utilizados pelo STF em decisões de repercussão geral, responsáveis por remeter cada vez mais trabalhadores à Justiça Comum e oportunizar a ampliação da “pejotização” no país. Para tanto, o trabalho analisou os argumentos dados pelos ministros na ADPF 324, ADI 3.961 e ADI 5.625. Os resultados demonstraram que a jurisprudência do STF evoluiu, mas os debates apenas aumentaram, pois ainda não há uma legislação que estabeleça limites e parâmetros para a “pejotização”, o que pode fortalecer a precarização das relações de trabalho no país.

**Palavras-chave:** flexibilização; desregulamentação; pejotização; STF.

**ABSTRACT:** the present study aimed to analyze the evolution and improvement of the arguments used by the STF in decisions of general repercussion, responsible for sending more and more workers to the Civil Courts and providing opportunities for the expansion of “pejotização” in the country. To this end, the work analyzed the arguments given by the Justices in ADPF 324, ADI 3,961 and ADI 5,625. The results showed that the jurisprudence of the STF has evolved, but the debates have only increased, as there is still no legislation that establishes limits and parameters for “pejotização”, which can strengthen the precariousness of labor relations in the country.

**Keywords:** flexibility; deregulation; *pejotização*; STF.

---

<sup>1</sup>Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Advogada.

## INTRODUÇÃO

É inegável que o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, trouxe um grande avanço para a proteção dos trabalhadores. No entanto, apesar das suas mais diversas previsões normativas, é preciso dizer que o Brasil, pelas mais diversas razões, nunca abandonou maneiras alternativas de trabalho.

A princípio, muitos dos trabalhadores que não estavam enquadrados no regime CLT eram genericamente tidos como “informais”. Contudo, com o passar do tempo, em especial, ao final do século XX, com a aceleração das ideias neoliberais no país, passaram a surgir novas maneiras de se enxergar o labor, fazendo com que muitas figuras ganhassem uma nova roupagem. Dentre elas, encontra-se a prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica, a denominada “pejotização”.

Embora não se negue a existência de trabalhadores “pejotizados” em momento anterior, fato é que, com a Lei nº 11.196/2005, somada à Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e ao julgamento da ADPF 324, pelo Supremo Tribunal Federal, houve um grande crescimento desse método de contratação, o que passou a ser visto, cada vez mais, como uma nova forma de trabalho, usada como uma moderna alternativa ao regime CLT.

Como consequência disso, denota-se que diversas sentenças e decisões colegiadas da Justiça do Trabalho, as quais tinham anteriormente reconhecido vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa contratante, passaram a ser anuladas pelo Supremo Tribunal Federal e os casos, remetidos à Justiça Comum, gerando um grande impacto aos jurisdicionados. Assim, tendo em vista a ampla repercussão que a “pejotização” tem gerado na seara trabalhista, é preciso investigar exatamente quais têm sido os argumentos que legitimam e ampliam, a cada dia mais, a “pejotização” no mercado de trabalho brasileiro.

Nesse sentido, o presente trabalho possui o objetivo de investigar a evolução dos argumentos usados pelo STF, em decisões de repercussão geral, para direcionar cada vez mais categorias de trabalhadores à Justiça Comum, facilitando os caminhos da “pejotização”. Para tanto, será utilizado, como método de abordagem, o exploratório, por meio do qual há o intuito de familiarizar o pesquisador com o problema investigado, sendo certo que, muitas vezes, há o manejo de uma variável, com o fim de investigar seus latentes efeitos (Lakatos; Marconi, 2017, p. 188). Já como método de procedimento, serão utilizadas as pesquisas bibliográfica e jurisprudencial acerca do tema.

Para fins de desenvolvimento do trabalho, optou-se por dividi-lo em três partes. Na primeira, pretende-se entender a origem e a

definição do conceito de “pejotização”. Na segunda parte, visa-se investigar a evolução legislativa, de modo a entender em que normas brasileiras está permitida a “pejotização”. Por fim, na terceira parte, pretende-se analisar três decisões de Repercussão Geral prolatadas pelo STF que facilitaram a “pejotização”, quais sejam, a ADPF 324 (julgada com o RE 958.252), a ADI 3.961 (julgada com a ADC 48) e a ADI 5.625, as quais trataram, respectivamente, dos casos da terceirização da atividade-fim, dos transportadores autônomos de cargas e da Lei do Salão-Parceiro, explorando a construção argumentativa dos julgadores.

## **1 PEJOTIZAÇÃO: origem e conceito**

De acordo com Cacciamali (2000, p. 158), são ao menos quatro elementos que determinam a formação dos mercados de trabalho e da informalidade, quais sejam: “os processos de reestruturação produtiva; a internacionalização e a expansão dos mercados financeiros; o aprofundamento da internacionalização e a maior abertura comercial das economias; e a desregulamentação dos mercados”.

Nesse âmbito, é possível dizer que a origem da flexibilização e da desregulamentação do trabalho decorre a origem da flexibilização e da desregulamentação, sobretudo, de fatores econômicos, somados à globalização e ao desenvolvimento dos mercados financeiros. Arelado a todos esses elementos, encontram-se também os meios produtivos predominantemente utilizados, os quais, para além de ditar o desenvolvimento da linha produtiva, têm o poder de influenciar diretamente a visão acerca da valorização do trabalho.

Dito isso, é importante mencionar que a transição do meio de produção “fordista” para o “toyotista”, a qual passou a ocorrer mundialmente desde a década de 1970, influenciou o processo de flexibilização do trabalho no Brasil.

Isso porque o modelo toyotista, diversamente do fordista, possui como objetivo central a produtividade. Assim, com a delegação de atribuições ou de componentes do seu processo de produção, passa-se a criar um processo produtivo difuso, com a inserção da terceirização e da precarização das condições laborais (Oliveira, 2005, p. 6-7). Este novo modelo, associado a inovações tecnológicas cada vez mais avançadas, como o desenvolvimento da automação, robotização e, mais recentemente, da inteligência artificial, passou a ampliar ainda mais o processo de desemprego em todos os setores da economia.

Diante deste cenário, é possível dizer que a flexibilização e a desregulamentação do trabalho, passaram a consistir em uma saída diante

da progressiva crise da empregabilidade gerada. No entanto, é preciso alertar que este cenário de instabilidade, no qual se geram novas maneiras de se empregar, originadas no cenário da flexibilização da produção e com normas inspiradas na ideologia neoliberal, torna rumos profissionais altamente inesperados (Barbosa, 2011, fl. 123).

No Brasil, a flexibilização foi fortificada, em especial, no final do século XX, por influência do toyotismo, mas também somada a uma série de outros fatores. Dentre eles, a contração de uma dívida externa, o aumento desenfreado da inflação, bem como dos índices de pobreza e da desigualdade, decorrentes do autoritarismo, os quais resultaram no comprometimento significativo das políticas sociais e econômicas. Como consequência disso, houve uma precipitação de uma sociedade de serviços, herança de uma desindustrialização prematura (Pochmann, 2019, p. 95-96).

Em razão dessa abrupta desindustrialização, houve o inevitável inchaço do setor terciário. Muitas pessoas, em busca de novas oportunidades, migraram do setor agrário para as cidades em um pequeno lapso de tempo. Com isso, tendo em vista a grande abundância de mão de obra, a qual não foi acompanhada pela criação de novos postos de trabalho, ocasionou o crescimento do desemprego no país (Pochman, 2019, p. 94).

Justamente nesse cenário de incertezas originou-se um ambiente fértil para a criação de novas maneiras de contratação. No entanto, estes novos modos de labor, em que pese pudessem ter caráter inovador, passaram, muitas vezes, a ser construídos fora da legislação trabalhista e, portanto, sob o viés de uma nova principiologia, muitas vezes calcada no Direito Civil. Ou seja, sob o contexto da informalidade e prezando pela autonomia nas relações contratuais que envolvem a prestação de serviços.

Conforme define Cacciamali (2000, p.163-164), da informalidade decorrem, ao menos, dois fenômenos, quais sejam, a reorganização do trabalho assalariado e o autoemprego. O primeiro deles consiste na reformulação das relações laborais, no modo de organizar a produção e o mercado formal da economia. Neste âmbito, podem se encontrar trabalhos sem registro nos órgãos responsáveis pela seguridade social, porém, podem também trazer outros meios de organização, tais como cooperativas, prestação de serviços temporários, trabalho autônomo e empreiteiras de mão de obra. A autora alerta que este fenômeno costuma usar a flexibilidade do labor e, com frequência, uma remuneração menor.

Já o segundo fenômeno, o autoemprego, é definido por Cacciamali como “estratégias de sobrevivência empreendidas pelas pessoas que, por apresentarem dificuldades de reemprego, ou de ingresso no mercado de trabalho, ou por opção, auferem renda através de formas de trabalho por conta própria ou em microempresas” (Cacciamali, 2000, p. 164).

Destaca-se que é justamente esse segundo fenômeno, do auto-emprego, em que se observa a pejetização, fruto da informalidade e da dificuldade do país em absorver todos os trabalhadores no modelo tradicional de emprego, disposto na lei trabalhista (CLT). Os trabalhadores, ao intentar novos meios de reingressar no mercado de trabalho, ainda que de maneira informal, criaram alternativas que foram cada vez mais sendo utilizadas como um “novo método” de trabalho.

Importante ressaltar que o próprio governo também acabou acelerando este processo ao flexibilizar a legislação protetiva e aprovar medidas fiscais que facilitaram o avanço da “pejetização”:

Na década de 1990, contudo, a experiência da flexibilização na legislação social e trabalhista permitiu certa diversificação nas formas de contratação do trabalho assalariado, com a legitimação e difusão da terceirização nas atividades meio das ocupações nas empresas. (...) Ao mesmo tempo, a aprovação governamental de medida fiscal voltada para a isenção de tributos a lucros e dividendos na metade da década de 1990 favoreceu a expansão do trabalho na condição do regime de Pessoa Jurídica (PJ, empregador de si próprio), em detrimento dos empregos assalariados de alta remuneração nas empresas. Posteriormente, nos anos 2000, uma diversidade de políticas públicas orientadas às micro e pequenas empresas permitiu constituir a forma do Micro Empreendedor Individual (MEI) na perspectiva de formalização das ocupações por conta própria, assim como na contratação de trabalhadores domésticos (Pochman, 2019, p. 96).

Assim, denota-se que o surgimento da “pejetização” é multifatorial e possui intrínsecos laços com os reflexos da globalização, crise do emprego e da desregulamentação do mercado brasileiro.

Exposta a origem do fenômeno, parte-se agora para o entendimento do termo “pejetização”. Para Leone Pereira (2022, p. 62), a “pejetização” seria conceituada como o modo de contratar um trabalhador, por meio de pessoa jurídica, para prestação de serviços que usam o intelecto. Como pode ser visto, a partir da definição do autor, a pejetização estaria configurada apenas se presente uma pessoa jurídica e um trabalhador intelectual. O autor exclui as demais categorias de trabalhadores em sua definição.

Já Vólia Bomfim Cassar traz uma definição mais abrangente. Para a autora, a “pejetização” se relaciona a um trabalhador, liberal ou não, que pratique a prestação de serviços por intermédio de uma contratação civil ou comercial, por meio de uma empresa por ele criada ou da qual seja

um dos sócios (Cassar, 2024, p. 198). A partir desta definição, extrai-se que a pejetização pode ser caracterizada independentemente da espécie de trabalho em que a pessoa exerça. Isto porque, para Cassar (2024), o elemento definidor da pejetização é a presença de um trabalhador que se utilize de uma pessoa jurídica para exercer sua prestação de serviços.

Ainda, para outros autores, tais como Attila Magno e Silva Barbosa e Juliani Veronezi Orbem (2015, p. 2), a pejetização ocorre no momento em que um trabalhador, ao buscar uma nova contratação ou a permanência na empresa onde trabalha, precisa criar uma pessoa jurídica (empresa individual ou uma sociedade empresária). Diante disso, passa-se a não se ter mais uma relação laboral, mas sim um vínculo entre empresas, sendo esse regulamentado pelo Direito Civil, sem a inserção de direitos trabalhistas.

Portanto, a partir desta definição, denota-se que a pejetização pode envolver duas situações fáticas distintas, quais sejam: a) uma pessoa física que, para conseguir ser contratada, precisa constituir uma pessoa jurídica e b) uma pessoa física que possui um contrato de emprego ativo, mas, para continuar na empresa, necessita criar uma pessoa jurídica, por exigência do empregador. Em ambas as situações, a abertura de um CNPJ seria uma condicionante imposta pela parte que oferta o trabalho.

Tendo em vista as definições acima trazidas, é possível dizer que há um elemento comum em todas elas, qual seja, a constituição de pessoa jurídica para prestação de serviços. Em razão disso, a pejetização difere-se da terceirização, bem como do conceito de prestador de serviços autônomo.

Isto porque, na terceirização, se está diante de uma relação tri-lateral, em que há o trabalhador, que efetua suas funções perante a empresa tomadora de serviço; a empresa terceirizadora, que promove a contratação do trabalhador, formalizando, com este, a relação justralhista; a empresa tomadora, a qual, apesar de receber o trabalho do obreiro, não se encontra na posição clássica de empregadora (Delgado, 2019, p. 540).

Ou seja, na terceirização não se desconstitui a relação empregatícia. Essa continua existindo. A única diferença é que esta será firmada por intermédio da empresa terceirizadora de serviços, mas isso não anula proteção da legislação trabalhista, dado que a empresa tomadora, inclusive, pode responder por eventuais débitos trabalhistas, nos termos do que dita o artigo 5º-A, §5º da Lei nº 6.019/74, com redação dada pela Lei nº 13.429/2017.

Já a prestação de serviços autônomos, de modo geral, tende a ser realizada por aquele que possui um saber técnico-profissional e, portanto, realiza seus afazeres de maneira autossuficiente. No entanto, ainda que a qualificação técnica não exista, o essencial para a caracterização de

um prestador de serviços autônomo é a condução do labor pelo próprio trabalhador (Delgado, 2019, p. 708). É certo que esta prestação, ainda que também seja regulada pelo Direito Civil, se dá de maneira livre, sem subordinação e sem a necessidade de se criar uma empresa para que a prestação de serviços venha a ocorrer.

Assim, resta claro que a pejetização se diferencia destas duas outras formas de trabalho, justamente em razão de que, na pejetização, o próprio trabalhador precisa, necessariamente, constituir pessoa jurídica para conseguir trabalhar.

Para haver a sua transformação em “pejota”, a pessoa física deve ir até um Cartório (Civil ou Comercial), criar uma pessoa jurídica e, com isso, obter um CNPJ, por meio do qual lhe será possível ter uma identidade/personalidade jurídica, passando, como MEI, a realizar a emissão de nota fiscal, não mais o Recibo de Pagamento a Autônomo - RPA (Orbem, 2015, p. 76). Nesta senda, diferentemente da terceirização e da prestação de serviços autônomos, a pejetização se consolida apenas com a criação de um CNPJ.

Justamente por este motivo, de maneira crítica, Krein (2018, p. 49) define a pejetização como um processo legal que elimina relações empregatícias, acarretando em nexos de trabalho sem qualquer tipo de garantia, proteção ou direito que envolvam uma relação assalariada.

Isso porque, com a pejetização, não se estará mais diante de uma relação regida pela legislação protetiva do trabalho. Muito pelo contrário, se está diante de uma nova lógica de labor, baseada na autonomia de negociação e contratação entre as partes, ou seja, em princípios que, originalmente, não pertencem ao Direito do Trabalho.

Tecidas considerações originárias e conceituais, passa-se agora a compreender qual respaldo legal possui a pejetização no Brasil.

## **2 ONDE NA LEI ESTÁ A PEJOTIZAÇÃO?**

De início, é preciso sinalizar que, antes da CLT, o Código Civil de 1916, em seu art. 1.216, previa o contrato de locação de serviços, nos seguintes termos: “toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição”.

A partir da sua leitura, denota-se que havia o delineamento de uma relação laboral, mas sem qualquer tipo de norma protetiva em relação ao trabalhador. Isso porque a definição do artigo traz como requisitos para sua configuração apenas a prestação de um serviço, por meio de remuneração. Ou seja, à época, não se discutiam outros requisitos, tais como a subordinação, em razão da ausência de norma específica

que tratasse de uma relação hierarquizada, entre patrão e empregado.

Ressalta-se que esta relação hierarquizada passou a ser regulamentada tão somente na CLT, no ano de 1943, por intermédio da relação de emprego. Interpretando cumulativamente seus artigos 2º e 3º, denota-se que, para configuração de uma relação empregatícia, seria necessária a presença de 4 diferentes elementos fáticos, quais sejam: a) labor sem o caráter eventual; b) pessoalidade; c) subordinação; d) onerosidade (Godinho, 2019, p. 338). Aqueles que preenchiam os requisitos do artigo 2º e 3º, considerados empregados, teriam acesso a demais direitos, tais como a limitação da jornada (art. 59 da CLT) e o direito a férias (art. 129 da CLT). Em vista disso, a norma foi considerada um avanço na proteção dos direitos dos trabalhadores.

No entanto, com a passagem das décadas, o país passou a vivenciar diversas mudanças sociais e econômicas, em especial, com o regime militar. Com essas mudanças, criou-se a lei do trabalho temporário, em 1974, a qual foi responsável por trazer a contratação entre entes empresariais, antes regulamentados pelo Código Civil, para dentro do Direito do Trabalho, originando o contrato de trabalho trilateral (Orbem, 2015, p. 66-67).

Nesse sentido, definia a Lei nº 6.019/74, em seu art. 4º, que a empresa de trabalho temporário seria aquela que teria o intuito de disponibilizar a outras empresas, de maneira temporária, trabalhadores. Os trabalhadores temporários prestariam, em regra, trabalho parecido com o pessoal da empresa tomadora, mas sob as condições de que haja necessidade de demanda complementar ou substituição transitória de pessoal (Martinez, 2020, p. 572).

A criação desta lei consistiu em um dos primeiros passos para a flexibilização do trabalho do Brasil, dado que passou a permitir, dentro da norma, um novo formato de labor, o qual se distancia do original, tendo em vista a presença de uma empresa intermediadora de serviços.

Nas décadas subsequentes, o trabalho temporário sofreu ampliações. Em 1994, houve a autorização da contratação de cooperativas ou prestadores de serviço sem caráter empregatício; em 1997, a Secretaria de Relações de Trabalho generalizou a utilização de trabalhadores temporários; em 1998, passou-se a permitir a contratação por prazo determinado, sem que esta necessariamente fosse vinculada a fatos de natureza transitória (Orbem, 2015, p. 64).

Assim, em que pese a legislação já viesse trazendo tendências flexibilizadoras durante o final do século XX, certo é que a “pejotização” passou a ser legalmente assegurada a partir da Lei nº 11.196/2005, por meio da qual se previu, em seu art. 129, a prestação de serviços

intelectuais, científicos, artísticos ou culturais, a qual poderia ou não assumir um caráter personalíssimo:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

Destaca-se que, com essa lei, diversos empregadores começaram a iniciar a contratação de mão de obra intelectual, sob a “fachada” da pessoa jurídica, sem relação empregatícia (Pereira, 2022, p. 62). Com isso, pode-se dizer que houve, neste momento, uma reaproximação e uma modernização da ideia de locação de serviços, prevista no Código Civil de 1916. Isso porque o novo regramento deixou de analisar requisitos relacionados à subordinação, passando a tratar, tão somente, da livre prestação de serviços.

A aproximação da Lei nº 11.196/2005 com disposições civilistas se dá pelo fato de que esta não detém natureza trabalhista. A norma é de caráter tributário, sendo que, a partir do seu regramento, extrai-se que o próprio trabalhador escolhe o modo como prestará seu serviço. Se este vier a optar pela pessoa jurídica, conseguirá usufruir de benefícios previdenciários e fiscais dispostos na lei, sendo guiado pelas normas civis, sem a incidência de regras trabalhistas (Orbem, 2015, p. 80).

Justamente em razão dos benefícios fiscais dispostos na lei, a prática passou a ser difundida entre empresas e trabalhadores, muitas vezes, como uma via de reduzir os encargos tributários que incidem para ambas as partes em uma relação empregatícia, não estando restrita aos trabalhadores intelectuais.

Isso porque, nos termos do que dita Leone Pereira (2022, p. 87), apesar de a Lei nº 11.196/2005 prever sua aplicação apenas para um conjunto de trabalhadores, muitas são as ocorrências práticas em que trabalhadores, não intelectuais, prestam seus serviços por meio deste dispositivo. Essa ampliação da pejetização para outras áreas foi propiciada pela presença do art. 7º, XII, na Constituição Federal e do art. 3º, parágrafo único, da CLT, os quais vedam a diferenciação entre o labor manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais (Orbem, 2015, p. 78).

Dito isso, em que pese a Lei nº 11.196/2005 tenha sido criada com o intuito de abranger apenas o trabalhador intelectual, certo é que, se feita uma interpretação sistemática do ordenamento jurídico brasileiro,

será também possível dizer que a pejetização já era legalmente aceita para outras formas de trabalho.

Apesar de a Lei nº 11.196/2005 já ter viabilizado a “pejetização”, fato é que, com as alterações legislativas advindas com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), as discussões sobre o assunto foram ampliadas. Em especial, com relação à Lei nº 6.019/1974, a Reforma incluiu o art. 4º-A na norma, passando a permitir a terceirização da atividade-fim das empresas.

Em especial, chama-se atenção para o art. 4º-A, §2º, o qual passou a prever a ausência de vínculo empregatício entre os sócios das prestadoras de serviços e as empresas tomadoras:

Art. 4o-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (...)

§ 2o Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

O artigo acima trazido tende a ser uma forma de facilitar a pejetização, dado que o trabalhador autônomo, não raras vezes, se organiza como Microempreendedor Individual (MEI), formato de empresa que se volta para aqueles que almejam prestar serviços autônomos, sendo criado com facilidade e simplicidade, tendo custos de manutenção e encargos mais reduzidos (Carvalho; Dias, 2022, p. 136).

Nesse mesmo sentido, a inclusão do art. 442-B na CLT, também advinda com a Reforma Trabalhista, passou a possibilitar a contratação de trabalhador autônomo sem a qualidade de empregado:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação

A partir da leitura do artigo, extrai-se que a presença de exclusividade e de permanência, anteriormente tidas como exigência para caracterização de vínculo empregatício (somados à subordinação, pessoalidade e onerosidade), foram totalmente retiradas com a alteração legal, no que diz respeito à hipótese de serviços prestados por trabalhador

autônomo (Remedio; Doná, 2018, p. 74). Dessa maneira, ainda que o trabalho seja prestado continuamente para um único empregador, não se poderá falar em indícios de fraude à lei trabalhista, dado que, para tanto, deverão ser observados apenas os requisitos dispostos no art. 3º da CLT.

Ressalta-se que esta alteração legislativa gerou críticas, tendo em vista a problemática em se distinguir o trabalhador “autônomo, não eventual e exclusivo”, do empregado regido pela CLT. Em razão disso, o governo Temer, responsável pela aprovação da Reforma, editou a MP n. 808/2017, de maneira a promover ajustes na norma. Ao artigo foram feitos acréscimos, alguns, em pleonasma, com o intuito de frisar o pensamento de que os trabalhadores autônomos teriam a possibilidade de participar de negócios jurídicos, de qualquer natureza, em que há liberdade para atuar, e em prol de qualquer empregador, não precisando que ambos exerçam a mesma atividade da economia. (Martinez, 2019, p. 235-236). Contudo, essas alterações trazidas pela MP 808/2017 perderam a eficácia, em razão do decurso do tempo sem que tivesse havido aprovação legislativa por parte do Congresso Nacional. Isso fez com que o artigo 442-B da CLT ainda se encontre vigente na sua versão original, trazida pela Reforma Trabalhista.

Tecidas essas considerações, é possível afirmar que a manutenção simultânea da vigência do art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974 e do art. 442-B da CLT ampliou a margem para o desenvolvimento da pejotização no país, sobretudo porque, desde então, a prática passou a ter um respaldo, ainda que indireto, em normas trabalhistas, fenômeno antes não observado.

Isso fez com que mais trabalhadores, independentemente da atividade exercida, passassem a se encontrar na chamada zona cinzenta (*zona grise*), espaço onde há dificuldade de se diferenciar a ideia de um trabalhador autônomo (regido pela lei civil), de um empregado (regido pela lei trabalhista), gerando uma série de inseguranças jurídicas. Isso porque, ainda que, por meio das leis citadas neste capítulo, se possa falar da viabilização legal da pejotização, certo é que ainda não há nenhuma norma que cunhe o termo “pejotização”, estabelecendo algum tipo de proteção ou limite para a prática. Como consequência disso, o debate da pejotização cresceu, submetendo o tema à apreciação pelo STF, o que será aprofundado no próximo capítulo.

### **3 A PEJOTIZAÇÃO E A INFLUÊNCIA DO STF: evolução dos argumentos usados pelos ministros em decisões de repercussão geral**

Antes mesmo de a pejotização ser discutida no Supremo Tribunal Federal, havia duas linhas de pensamento conflitantes na

Justiça do Trabalho: uma que defendia a pejetização como uma espécie de fraude, e outra, que defendia a licitude da pejetização.

Os que se posicionam no sentido de que a pejetização consiste em uma espécie de ação fraudulenta, compreendem que esta é criada com o intuito de contornar e praticar fraude contra as leis fiscais, trabalhistas e previdenciárias. Nesse sentido, a pejetização seria um vínculo laboral ilícito, que se vale de um contrato de natureza civil para disfarçar uma relação empregatícia (Orbem, 2015, p. 74). Esta linha de pensamento é utilizada por diversos julgados e a ela se vinculam autores como Krein (2018) e Sandra Mazza (2017), que observam o assunto sob um aspecto mais sociológico.

Já do outro lado, há os que sustentam a ideia da presença de pejetização lícita. Aqui, há empresários e doutrinadores que se inspiram em ideias neoliberais. Neste âmbito, a compreensão acerca da pejetização se desmembra em duas correntes: a) uma majoritária, a qual defende a formação de uma PJ para prestar serviços como uma forma legal de se contratar. Por consequência, consiste em uma maneira lícita de trabalho, dado que se vale de um contrato civil, com o serviço sendo feito por um autônomo, por intermédio de um MEI; b) uma minoritária, a qual entende a pejetização como um vínculo comercial entre pessoas jurídicas e não de um vínculo laboral. Não há, para esta linha, a presença do trabalhador, mas tão somente de um contrato de natureza civil, podendo a prestação de serviços ser executada por qualquer pessoa (Orbem, 2015, p. 74-16). Se vinculam a essa vertente, que reconhece a licitude da pejetização autores como Remedio e Doná (2018) e Pereira (2022), sendo certo que este último defende, inclusive, a criação da Lei da Pejetização.

Destaca-se que as linhas de pensamento acima trazidas influenciaram diretamente no debate que chegou até o Supremo Tribunal Federal, tendo auxiliado na construção dos critérios utilizados pela Corte, órgão que veio a apreciar o tema pela primeira vez em agosto de 2018, no julgamento conjunto da ADPF 324 e do RE 958.252 (Tema 725).

A ADPF 324, de relatoria do ministro Luís Roberto Barroso, tinha por objeto discutir decisões da Justiça do Trabalho, as quais, ao se valerem da Súmula 331 do TST, estariam restringindo/impedindo a prática da terceirização, ampliando litígios e a insegurança jurídica. (BRASIL, 2018, p. 17).

Já o RE 958.252, de relatoria do ministro Luiz Fux, possuía como objeto uma decisão judicial proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho. A decisão não permitia que uma empresa de celulose realizasse a terceirização dos serviços de reflorestamento e similares — por considerá-los atividade-fim da empresa — o que não seria permitido com base no entendimento do TST acerca do assunto. (Brasil, 2018, p. 17).

Com a leitura do resumo acima trazido, vê-se que o tema aparentava abranger apenas a terceirização e, com isso, não haveria que se falar em “pejotização”, tema objeto do presente estudo. No entanto, a partir da leitura dos votos de alguns ministros, é possível extrair que estes defendem a flexibilização do trabalho, bem como a legalidade de outras formas de labor que não estejam vinculadas às tradicionais, ante a ausência de vedação constitucional.

A título de exemplo, o ministro Luís Roberto Barroso, no decurso de seu voto (voto conjunto ADPF 324 e RE 958.252), declarou que o modelo que superou o fordismo, tendo a Toyota como sua precursora, permitiu a flexibilização nas atividades empresariais e, em razão da globalização, seria um elemento indispensável para preservar a concorrência entre as empresas (Brasil, 2018, p. 22-23).

Com base nisso, mais adiante, Barroso defendeu que as decisões da Justiça do Trabalho responsáveis por restringirem a terceirização, além de não possuírem respaldo em lei, feriam o princípio da livre iniciativa, livre concorrência e a segurança jurídica. Em complemento, sustentou que a Constituição Federal não exige o acolhimento de uma forma específica de produção e não veda a adoção de métodos flexíveis (Brasil, 2018, p. 27).

Nesta mesma linha, o ministro Luiz Fux, argumentou que, de modo muito distante da precarização, a terceirização estaria associada a irrefutáveis benesses aos trabalhadores, tal como a diminuição do desemprego e do turnover, desenvolvimento da economia e ampliação de salários. Neste âmbito, seria honesto contratar por meio de pessoa interposta, nos termos do que determinaria o negócio jurídico pactuado entre as partes (Brasil, 2018, p. 164).

Com isso, denota-se que o voto de ambos os ministros são embasados em argumentos ligados à economia e reconhecem a legalidade de outras maneiras de desenvolvimento do trabalho, as quais surgem como uma maneira de lidar com as crises e transformações sociais.

No entanto, apesar de terem sido pontuados como válidos novos métodos de desenvolvimento de labor, é preciso asseverar que Barroso defendeu que o exercício de maneira abusiva da terceirização pode gerar violações. Em razão disso, deveriam existir limites para a prática, quais sejam: a) a parte que contratar deverá fazer a verificação da idoneidade e capacidade financeira da empresa terceirizada; b) responder, de modo subsidiário em razão do descumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias (Brasil, 2018, p. 27).

Já a ministra Cármen Lúcia, em fundamentação similar à do ministro Barroso, argumentou que deveriam ser acrescentados também

os seguintes limites para a terceirização: a) especificação do objeto do contrato firmado com intuito de prestar serviços; b) garantir segurança e salubridade todas as vezes em que o labor se der no seu local de atividade.

De modo contrário a esta linha de pensamento, votou o ministro Edson Fachin. Para ele, diante da inexistência de norma específica que regule a terceirização da atividade-fim, a interpretação da Justiça do Trabalho em verificar a adequação da atitude da empresa ao regramento da CLT, não faz com que seja feito um controle de constitucionalidade, mas sim um controle de legalidade, ante o conjunto de normas presentes. (Brasil, 2018, p.189).

Assim, apesar de a Constituição Federal acolher a livre iniciativa, Fachin entendeu que isso não pode impossibilitar que a Justiça do Trabalho promova a fiscalização e censura de atos que decorrem da intermediação de mão de obra (Brasil, 2018, p. 196). Ou seja, o ministro entende que cabe à Justiça Especializada apreciar as situações de fraude às normas trabalhistas, de modo a impedir violação a direitos. Acompanhou seu raciocínio a ministra Rosa Weber, com argumentos consonantes.

Apesar dos argumentos contrários acima trazidos, a linha de pensamento defendida por Barroso foi a que prevaleceu ao final do julgamento e foi responsável por estabelecer os critérios para a validade da terceirização da atividade-fim das empresas, o que fez com que a Súmula 331 do TST não pudesse mais ser utilizada. Vejamos como foi firmada a tese final:

1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei nº 8.212/1993

Ante o que fora acima trazido, evidencia-se que o STF, ao fixar os critérios acima dispostos, passou a reafirmar a possibilidade de ser lícita uma relação laboral entre pessoas jurídicas diferentes, independentemente da atividade contratada. Com isso, denota-se que a pejetização passou a ser uma prática mais difundida, dado que, desde então, a contratação indistinta entre empresas passou a ter, para além de uma validação legal, um posicionamento favorável do órgão máximo do Poder Judiciário. Os únicos parâmetros que foram estabelecidos pela Corte se basearam apenas na capacidade econômica e idoneidade da contratada, bem como na responsabilização da empresa contratante.

Para autores como Renata Berenguer de Queiroz (2024, p. 7), a decisão foi positiva, dado que possibilitou a ampliação da liberdade de contratar, bem como a redução de encargos inerentes a uma relação laboral sem incorrer em fraude.

No entanto, conforme assevera Vólia Bomfim Cassar, de forma aparente, o STF deu mais valor à formalidade e à autonomia da vontade do que à realidade fática, tendo mitigado e até mesmo afastado as normas e princípios trabalhistas. Ao que tudo indica, as normas da CLT se tornaram facultativas aos contratantes, de modo que estes puderam passar a optar pelo modelo contratual a ser adotado (Cassar, 2024, p. 198). Isso fez com que muitos processos, antes debatidos apenas na Justiça do Trabalho, passassem a ser remetidos à apreciação da Justiça Comum, se preenchidos os critérios para tanto.

Seguindo esta mesma linha de pensamento, em abril de 2020, o STF veio a julgar conjuntamente a ADC nº 48 e a ADI 3.691, as quais abordavam a constitucionalidade da Lei nº 11.442/2000 - Lei dos Transportadores Autônomos de Cargas (TAC). Em especial, foram debatidos pelos ministros do STF disposições previstas nos artigos 1º, 2º, 4º, 5º e 18 da Lei.

A Confederação Nacional do Transporte (CNT) propôs a ADC 48, sob o fundamento de que a Justiça do Trabalho não estaria aplicando a lei, com a premissa de que sua utilização caracterizaria terceirização ilícita da atividade-fim. As decisões judiciais da Justiça do Trabalho usavam os seguintes argumentos: a) o legislador não poderia deixar, de maneira prédefinida uma relação de trabalho como autônoma, sem levar em consideração a presença ou não de subordinação; b) ilicitude da terceirização da atividade-fim, com fundamento na Súmula 331 do TST; c) se presentes os requisitos necessários para configuração da relação de emprego, seu reconhecimento é imperioso (Brasil, 2020, p. 6).

Já a ADI 3.961, de iniciativa da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) e da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), questionava a constitucionalidade do art. 5º, caput e parágrafo único e do art. 18 da Lei nº 1.442/2007, sendo que o último dita acerca do prazo prescricional de 1 ano para que se possam reaver os danos referentes aos contratos de transporte (Brasil, 2020, p. 7).

No julgamento conjunto destas ações, o ministro Luís Roberto Barroso, Relator da ADC 48, iniciou seu voto com dois questionamentos, quais sejam: a) a Carta Magna proíbe terceirizar a atividade-fim? A Carta Magna impõe que o resguardo e regramento de qualquer prestação de serviços onerosa se dê por meio da relação empregatícia? (Brasil, 2020, p. 15)

Com isso, nota-se que a discussão se assemelha ao que foi discutido no Tema 725. Contudo, desta vez, foi colocada em pauta a

possibilidade de se garantir outras formas de trabalho que não sejam regidas pela CLT, por regulamentação própria. Foram criadas “inovadoras” regras com contratos, ampliando o protagonismo dos contratos de trabalho com regramento civil (Orbem, 2015, p. 140).

Neste âmbito, o ministro Barroso, apesar de discorrer novamente em seu voto acerca da evolução dos meios de produção (fordista para o taylorista) e da importância da terceirização no mundo atual, trouxe agora uma argumentação mais ampla. Neste julgamento, seu raciocínio é mais enfático quanto à aceitação de novas formas de trabalho que podem ser desempenhadas. Nos termos do voto do ministro: “É válido observar, igualmente, que as normas constitucionais de proteção ao trabalho não impõem que toda e qualquer relação entre o contratante de um serviço e o seu prestador seja protegida por meio da relação de emprego. Há alguma margem de conformação para o legislador ordinário.” (Brasil, 2020, p. 20).

Como pode ser visto, Barroso afirma que os agentes econômicos não precisam executar todas as suas atividades por meio de trabalhadores empregados, dado que há caminhos legais e alternativos dentro do ordenamento jurídico.

No mais, quanto à terceirização da atividade-fim, Barroso afirma que a Lei nº 11.442/2007 teria previsto duas diferentes figuras: a) empresa de transporte rodoviário de cargas (ETC); b) transportador autônomo de cargas (TAC). Teria, no mais, estipulado que o TAC poderá ser contratado de forma direta, por aquele que detém a propriedade da carga ou pela ETC. Com isso, a lei teria permitido, de maneira explícita, que a ETC possa terceirizar sua atividade-fim, por intermédio de transportador autônomo. O TAC seria uma alternativa que poderia ser utilizada na estrutura do transporte de cargas. (Brasil, 2020, p. 20).

Mais adiante, o ministro analisa que, ainda pelos critérios dispostos na CLT, não seria possível equiparar a relação do TAC com a de empregado, tendo em vista que estariam ausentes os requisitos da subordinação, pessoalidade e não eventualidade (Brasil, 2020, p. 20-21). Assim, denota-se que Barroso se vincula à linha de pensamento que defende a licitude de outras relações que não estão previstas na CLT. Ou seja, defende a flexibilização das relações de trabalho como capacidade de abrir mão de costumes determinados e de se adaptar a novas circunstâncias (Martins, 2009, p. 14).

Isso porque o ministro diferencia, categoricamente, a relação de emprego, do autônomo e de qualquer outro trabalhador que não preencha todos os requisitos dispostos no art. 3º da CLT, os quais, por sua vez, devem obedecer a legislação própria. Sob a mesma lógica, não haveria tampouco que se falar em observância do prazo prescricional trabalhista, se a lei específica, que regulamenta o TAC, dispõe de maneira diversa (Brasil, 2020, p. 22).

Complementando este raciocínio se encontra o voto do ministro Alexandre de Moraes, quem argumentou pela liberdade de organização das empresas de transporte rodoviário. De modo mais específico, Moraes sustenta que a proteção do trabalho não abrange apenas o contrato de trabalho tradicional, como também o autônomo, o terceirizado e o próprio empregador, como investidor no desenvolvimento da nação (Brasil, 2020, p. 36). Ou seja, diferentemente da tradicional ideia do Direito do Trabalho, o ministro entende que a proteção do trabalho abrange a todos, de maneira indistinta, ainda que cada um seja regido por um regramento específico.

Já o ministro Edson Fachin, assim como no julgamento da ADPF 324, entende de modo diverso. Para ele, em atenção ao princípio da primazia da realidade, deveriam ser declaradas inconstitucionais as regras questionadas, dado que estas aduzem, de modo pressuposto e decisivo, que a relação entre pessoas físicas e empresas com transportadores autônomos de cargas sempre vai ser de caráter comercial (Brasil, 2020, p. 43). Ou seja, para Fachin, não pode uma norma, de maneira indistinta, superar o princípio da primazia da realidade.

No entanto, em que pese os argumentos contrários trazidos, a Corte acabou declarando, por maioria, a constitucionalidade dos artigos da Lei nº 11.442/2007, tendo firmado a seguinte tese:

1 - A Lei nº 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 - O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei nº 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 - Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista

A partir da tese fixada denota-se que houve a afirmação, agora, bem mais evidente, de que nem todo trabalhador terá o respaldo da Consolidação das Leis Trabalhistas. Ou seja, os ministros observaram a criação do Transportador Autônomo de Cargas (TAC) como uma forma de resguardo de princípios liberais dispostos na Constituição Federal, tais como da livre-iniciativa. Se preenchidos os requisitos da lei, não se poderá falar em vínculo trabalhista e, portanto, os TACs são regidos pela lei civil.

Ainda, apesar de, no momento da decisão dada pelo STF, o Transportador Autônomo de Cargas não precisar criar um CNPJ para prestar seus serviços, poucos anos depois, o cenário mudou. Isso porque, através da Lei nº 188/2021, regulamentada pela Resolução CGSN nº

165/2022, o governo possibilitou que os Transportadores Autônomos de Cargas sejam MEI. Assim, seja direta ou indiretamente, a prática da pejotização dessa categoria passou a ser mais viabilizada com o julgamento da Corte.

Na mesma linha de pensamento, veio o julgamento da ADI nº 5.625, em 28 de outubro de 2021. Esta ação, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (Contratuh), tinha por objeto a discussão da Lei nº 13.352/2016, popularmente conhecida como Lei do Salão-Parceiro. Esta lei foi responsável por gerar modificações na Lei nº 12.592/2012, incluindo os arts. 1º-A, 1º-B, 1º-C e 1º-D, e, com isso, foi responsável por criar uma nova modalidade de trabalho, qual seja, o contrato de parceria.

Neste julgamento, o Relator foi o ministro Edson Fachin. Em seu entendimento, a lei não possuía como requisitos a autonomia e inexistência de subordinação jurídica e econômica no contrato de parceria. Com isso, o ministro entendeu, em seu voto, que a Lei nº 13.352/2016, por meio de instrumento formal de contrato, teria o intuito de dar o aspecto de autonomia ao labor subordinado, excluindo direitos fundamentais que incidem no vínculo empregatício. Neste âmbito, o ministro votou pela inconstitucionalidade da Lei nº 13.352/2016, por compreender que esta esvazia as regras presentes na Constituição, de que se presume e prevalece o vínculo de emprego (Brasil, 2021, p. 39). Como pode ser visto, Fachin, novamente, entende que não pode uma lei estabelecer, no campo formal, uma relação que exclui proteções trabalhistas. Isso porque, para sua validade, deveriam ter sido estabelecidos critérios que excluíssem elementos típicos da relação de emprego, como a subordinação.

No entanto, apesar de sua argumentação, o ministro, novamente, foi vencido pela divergência. Neste âmbito, em relação aos votos divergentes, chama-se a atenção ao voto do ministro Nunes Marques. O ministro argumentou que a modalidade de trabalho “por parceria” teria se originado de maneira orgânica no setor de serviços estéticos. Neste âmbito, consistia em uma necessidade assegurar a estes trabalhadores uma regulamentação, de modo que eles pudessem gozar de direitos, em especial, os referentes às Previdência Social. Com isso, a norma buscaria apenas abrir uma possibilidade, com embasamento naquilo que já seria uma prática entre os trabalhadores deste setor, formalizando um contrato civil de parceria (Brasil, 2021, p. 56).

Como pode ser visto a partir da argumentação acima utilizada, o ministro defendeu a constitucionalidade da lei, em razão desta consistir em uma maneira de trazer diversos trabalhadores informais para a legalidade, possibilitando, inclusive, seu acesso a direitos, como a Previdência. Seu raciocínio vai de encontro com o de Paulo Leone (2022, p. 103), que defende a relativização dos resguardos como um modo mais

benéfico, se comparado com a inflexibilidade de uma tutela completa convivendo concomitantemente com uma ampliação na informalidade.

Para além disso, de maneira mais ampla que nas decisões anteriores, denota-se que o ministro não apenas entende que existem outras formas de trabalho para além da CLT. O ministro milita a favor de outros regimes jurídicos que tutelam o trabalho, trazendo, inclusive, uma ressignificação do princípio da valorização do trabalho:

Com a evolução dos tempos e a complexidade das tramas sociais, refletirem tais avanços, modelos alternativos de relações de trabalho têm surgido naturalmente. O vínculo de emprego não deve ser o único regime jurídico a disciplinar o trabalho humano. Com efeito, a produção de bens e serviços ocorre das mais variadas formas, e não exclusivamente por meio do sistema caracterizado pela presença de um empresário e seus empregados. O princípio da valorização do trabalho não se concretiza apenas com a tradicional fórmula do vínculo empregatício, em absoluto. Para sua perfectibilização, há de se facultar tanto ao trabalhador como aos empreendedores opções legítimas para que exerçam seu ofício sob a égide de regimes jurídicos resilientes, ajustáveis às mudanças sociais e culturais – eventualmente livres, por exemplo, de subordinação e dos limites remuneratórios característicos de um salário que tenha sido previamente contratado. Isso é conveniente para todos os atores econômicos e também para a sociedade em geral (Brasil, 2021, p. 57)

Como pode ser visto, Marques defende, categoricamente, que o vínculo empregatício não pode ser a única maneira de dispor acerca do trabalho, tendo em vista que a produção de serviços tende a se dar de maneira múltipla. Em razão disso, a valorização do trabalho também abrange a faculdade das partes em optarem por desenvolver seu labor com respaldo de um ordenamento jurídico que possa se assentar aos câmbios da sociedade, livres dos requisitos dispostos na CLT. Destaca-se que aqui há a defesa do pensamento de um trabalhador, baseada “na maior autonomia, na igualdade, na mobilidade, no fim do controle físico do capital sobre o trabalho, no fim das rígidas regras de controle e horário, podendo ser o trabalhador mais dono de si, empresário de seu trabalho e de sua vida” (Orbem, 2015, p. 152).

Importante asseverar que Marques não foi o único a defender esta linha. Alexandre de Moraes, valendo-se de argumentos semelhantes, também militou a favor de novas formas de trabalho que não se encontram na CLT. Isto porque Moraes entende, no caso dos profissionais de beleza, que a modalidade trazida pela Lei nº 13.352/2016, leva consigo essa moderna realidade de modo mais apropriado ao tradicional vínculo de emprego

(BRASIL, 2021, p. 73). Com isso, denota-se que Moraes defende até mesmo que o contrato de parceria pode ser até mais oportuno que o vínculo empregatício, tutelado pelas normas trabalhistas.

As únicas ressalvas feitas pelos ministros foram em relação a eventuais fraudes, ou seja, se forem constatados todos os requisitos dispostos na CLT, de maneira a mascarar uma relação de emprego, extrapolando a lei. Cita-se abaixo a tese que fora firmada, ao final, pela Corte:

1) É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016; 2) É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores". Presidência do ministro Luiz Fux. Plenário, 28.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF)

Dito isso, se cumpridos todos os requisitos dispostos em lei, certo é que os parceiros de salão de beleza também podem abrir seu próprio MEI para prestação de serviços, o que também favorece a pejetização do setor e o afastamento da competência da Justiça do Trabalho para apreciação de lides acerca do assunto. Assim, observando as 3 decisões de repercussão geral aqui trazidas, denota-se que o STF evoluiu sua jurisprudência, de modo a possibilitar que cada vez mais trabalhadores sejam tutelados pelas leis de caráter civil, não trabalhista.

Isso faz com que o STF, ainda que de maneira indireta, tenha passado a, progressivamente, defender cada vez mais a linha de pensamento que acredita na pejetização lícita, apresentada no início deste capítulo, dado que a maioria dos ministros acredita que, se ausentes os requisitos dispostos na CLT, a relação laboral não deixará de ser lícita. Passará a ser regida por outras normas e, por sua vez, não poderá ser discutida na Justiça do Trabalho.

Ressalta-se que esta linha de pensamento adotada pela Corte viabiliza a criação de novas leis que regulamentem contratos de prestação de serviços, ainda que estas não sejam tuteladas por um regime protetivo, como a CLT.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O fenômeno da flexibilização e desregulamentação do trabalho no Brasil sofreu as mais diversas influências, seja por fenômenos globais, seja por fatores internos. Foi justamente sob este cenário, de mudanças e inseguranças no campo econômico, que houve um crescimento da prática

do autoemprego no país. Em especial, ao final do século XX e no início do século 21, o governo passou a editar novas leis e medidas fiscais que facilitaram a prestação de serviços por intermédio de pessoas jurídicas, o que deu margem ao desenvolvimento da “pejotização”.

Destaca-se que, apesar de haver algumas divergências acerca do conceito de “pejotização”, há, entre os autores, um consenso de que, para sua configuração, é preciso que um indivíduo, necessariamente, crie um CNPJ para prestação de seus serviços. Isto, por sua vez, confere à “pejotização” uma característica própria, distinguindo-a de outras formas de trabalho, como a terceirização comum e a prestação de serviços por autônomo.

A “pejotização” surgiu dentro da legislação brasileira na Lei nº 11.196/2005, após uma série de mudanças normativas que já vinham flexibilizando as normas trabalhistas, tal como a Lei do Trabalhador Temporário e a criação do contrato por tempo determinado. Neste âmbito, a Lei nº 11.196/2005 passou a prever uma nova modalidade de contratação, a qual não envolvia a relação de emprego, reaproximando as relações laborais de uma lógica pautada no Direito Civil, valorizando a autonomia entre as partes. Importante dizer, no mais, que a lei, justamente por ser de caráter tributário, passou a prever benefícios fiscais, transformando-se em um atrativo aos que visavam à redução de encargos na prestação de serviços.

Apesar de a Lei nº 11.196/2005 já ter viabilizado a “pejotização”, certo é que, com a Reforma Trabalhista, a prática foi ampliada. Isso porque, com a Reforma Trabalhista, houve a inclusão do art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974, o qual passou a prever a inexistência de vínculo de emprego entre a empresa contratante e as prestadoras de serviços. No mais, com a Reforma, houve também a inclusão do art. 442-B na CLT, o qual prevê a ausência de vínculo empregatício em contratação de trabalhador autônomo, se cumpridas as formalidades. A inclusão de ambos os artigos ampliou o respaldo da “pejotização” no país, dado que, desde então, passou a existir na norma trabalhista previsões que permitem a contratação por formas de trabalho diversas da relação de emprego.

Foi sob este contexto, de críticas e elogios às mudanças normativas advindas com a Reforma Trabalhista, que o Supremo Tribunal Federal decidiu acerca do tema em questão. Em 2018, na decisão conjunta da ADPF 324 e RE 958.252, os ministros da Corte argumentaram que a Constituição, em sua redação, para além de não determinar o desenvolvimento de um modo específico de produção, não proíbe formas flexíveis de trabalho. No mais, foi sustentado que seria possível contratar por pessoa interposta, ainda que o objeto da contratação estivesse relacionado à atividade-fim da empresa. Neste âmbito, denota-se que a decisão validou o desenvolvimento da “pejotização” no Brasil, dado que atestou a legalidade da contratação entre empresas, independentemente do seu objeto.

Com isso, a “pejotização”, para além da validação legal, passou a contar com um posicionamento favorável, ainda que indireto, do STF.

Já em 2020, no julgamento conjunto da ADC 48 e ADI 3.961, os ministros passaram a argumentar que as normas de proteção ao trabalhador, dispostas na Carta Magna, não obrigam que todas as relações de trabalho sejam tuteladas por meio de uma relação de emprego. Neste âmbito, se preenchidos os requisitos específicos de uma lei civil, não há que se falar em vínculo empregatício. Esta decisão também gerou repercussões positivas para o desenvolvimento da “pejotização”, dado que, posteriormente, o governo permitiu que os Transportadores de Cargas sejam MEI, por meio da Lei nº 188/2021.

Por fim, em 2021, na decisão da ADI 5625, os ministros começaram a defender outros regimes de desenvolvimento de trabalho. Nesta decisão, de maneira bem mais enfática, os ministros argumentam que a relação empregatícia não pode ser o único modo de regulamentar o trabalho, dado que a prestação de serviços possui a tendência de ser múltipla. Com isso, prever novos regramentos, como a Lei do Salão-Parceiro, possuem o intuito de retirar trabalhadores da informalidade, bem como permitir que estes alcancem direitos. Neste âmbito, nota-se, mais uma vez, a tendência dos ministros a defenderem novos modos de trabalho que não estejam na CLT, valorizando princípios do Direito Civil, o que reforça, mais uma vez, o desenvolvimento da prática da “pejotização” no país.

Assim, denota-se, a partir das decisões de repercussão geral aqui trazidas, que a jurisprudência do STF tem evoluído para reconhecer novos regramentos jurídicos que não estejam sob a tutela das normas protetivas do trabalho, fazendo com que os caminhos para a “pejotização” apenas cresçam, gerando um cenário de inseguranças. Tanto é verdade que há, atualmente, discussões no Tribunal Superior do Trabalho, no E-ED-RR-1848300-31.2003.5.09.0011 e E-RRAg-373-67.2017.5.17.0121, as quais pretendem debater a possibilidade de superar o entendimento do STF no Tema 725, bem como a licitude da “pejotização” nos casos em que um funcionário celetista se converte em prestador de serviços.

Há, ainda, discussões no próprio STF, em especial, no Tema 1.389, o qual discute a licitude da contratação de serviços por meio de pessoas jurídicas ou autônomos, bem como a competência da Justiça do Trabalho para apreciar demandas em que se alega fraude na referida prática.

Destaca-se que as discussões ainda se encontram em voga, sobretudo em razão de não existir uma lei que traga, explicitamente, o termo “pejotização”, estabelecendo parâmetros e limites para a prática, o que tende a ampliar ainda mais as diferenças entre tipos de trabalhadores,

a depender das formas de contratos de prestação de serviços a serem firmados com as empresas contratantes. Em complemento, importante pontuar que a aplicação indistinta dos princípios da autonomia e livre iniciativa à “pejotização”, ainda que lícita, poderá potencializar a precarização das relações laborais no país, razão pela qual se torna indispensável a fixação de critérios legais específicos que norteiem o assunto.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, A. M. e S.; ORBEM, J. V. “PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 839–859, 2015. DOI: 10.5902/1981369420184. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184>. Acesso em: 12 mar. 2025

BARBOSA, Attila Magno e Silva. O empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. *Revista Sociologia e Política*, Curitiba, v. 19, n. 38, p. 121-140, fev. 2011. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-44782011000100008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782011000100008&lng=en&nrm=iso). Acesso em 12 fev. 2025.

BRASIL. *Lei 5.452/1943, de 01 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 12 mar. 2025

BRASIL. *Lei 11.196/2005, de 21 de novembro de 2005*. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm)>. Acesso em 10 mar. 2025

BRASIL. *Lei 6.019/1974, de 03 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm)>. Acesso em 11 mar. 2025

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 725*. 2018. Relator: Min. Luiz Fux. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciarepercussao/verandamentoprocesso.numeroprocesso=958252&classeprocesso=re&numerotema=725>>. Acesso em 05 mar. 2025

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADC 48*. 2020. Relator: Min. Roberto Barroso. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752690041>>. Acesso em 28 fev. 2025

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 5625*. 2021. Relator: Min. Edson Fachin. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=759942773>>. Acesso em 01 mar. 2025

CARVALHO, Fernando Ribeiro da Silva; DIAS, Marcos Rogerio Pianco. O Impacto da Pejotização como Meio de Fraudar Obrigações do Contrato de Trabalho após a Lei nº 13.467/2017. *Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais*, [S. l.], v. 23, n. 2, p. 132-138, 2022. DOI: 10.17921/2448-2129.2022v23n2p132-138. Disponível em: <https://revistajuridicas.pgsscogna.com.br/juridicas/article/view/10040>. Acesso em: 14 fev. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. Pejotização e o tema 725 do STF. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região*, Fortaleza - CE, Brasil, v. 43, n. 43, p. 197-202, 2024. Disponível em: <https://revistas.trt7.jus.br/REVTRT7/article/view/187>. Acesso em: 24 fev. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo : LTr, 2019.

CACCIAMALI, Maria Cristina. *Globalização e processo de informalidade. Economia e Sociedade*, Campinas, SP, v. 9, n. 1, p. 153-174, 2016. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643124>. Acesso em: 12 fev. 2025.

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, A. L. Dos. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para trabalhadores. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, A. L. Dos. *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas, São Paulo: Editora Curt Nimuendajú, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. PÓS-FORDISMO E REFLEXOS NOS CONTRATOS DE TRABALHO. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, [S. l.], v. 43, 2005. DOI: 10.5380/rfdufpr.v43i0.7038. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/7038>. Acesso em: 20 fev. 2025.

ORBEM, Juliani Veronez. *Construção Sociojurídica da Pejotização e o Espírito do Capitalismo*. Dissertação (Mestrado em sociologia) – Programa de Pós Graduação em sociologia. Universidade Federal de Pelotas. Pelotas, 2015.

PEREIRA, Leone. *Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica*. 2. ed. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2022.

POCHMANN, Marcio. Tendências estruturais do mundo do trabalho no Brasil. In: *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 25, n. 1, p.89-99, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/csc/v25n1/1413-8123-csc-25-01-0089.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2025.

QUEIROZ, R. B. de. *A legalização da pejotização médica, um estudo da dicotomia liberdade X subordinação sob a ótica atual do STF*. Observatório de la economía latinoamericana, [S. l.], v. 22, n. 10, p. e7358, 2024. DOI: 10.55905/oelv22n10-192. Disponível em: <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/7358>. Acesso em: 12 mar. 2025.

REMEDIO, José Antonio; DONÁ, Selma Lúcia. A pejotização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 61-79, 2018. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2018.v4i2.4731. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4731>. Acesso em: 14 fev. 2025





# **JURISPRUDÊNCIA**



## EMENTÁRIO

HORAS EXTRAS. DANOS MORAIS. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.



I. CASO EM EXAME: Recurso ordinário contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na inicial. O recorrente busca a reforma da sentença quanto à limitação das horas extras a um determinado mês, o deferimento de indenização por danos morais e a majoração do percentual dos honorários advocatícios.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO: Há três questões em discussão: (i) definir se o pedido de horas extras se limitava a um determinado mês ou abrangia todo o período; (ii) estabelecer se a anotação de reintegração judicial na CTPS configura dano moral indenizável; (iii) determinar o percentual adequado dos honorários advocatícios sucumbenciais.

III. RAZÕES DE DECIDIR: O pedido de horas extras não se restringia a um único mês, mas abrangia todo o período imprescrito em que houve diferenças de horas extras não pagas, conforme demonstrado na petição inicial. A anotação da reintegração judicial na CTPS, por configurar conduta desabonadora, gera dano moral indenizável, pois estigmatiza o empregado e dificulta a obtenção de novo emprego, violando princípios constitucionais. O percentual dos honorários advocatícios sucumbenciais deve ser majorado, considerando a complexidade da causa e a dificuldade do processamento do feito, em conformidade com os critérios do art. 791-A da CLT.

IV. DISPOSITIVO E TESE: Recurso ordinário parcialmente provido.

TESE DE JULGAMENTO: O pedido de horas extras não se limita ao mês exemplificado na inicial, abrangendo o período em que houve diferenças devidas. A anotação de reintegração judicial na CTPS configura dano moral indenizável, devido à sua natureza desabonadora e violadora de princípios constitucionais. Os honorários advocatícios sucumbenciais devem ser majorados em conformidade com os critérios do art. 791-A da CLT, considerando a complexidade da causa e as dificuldades do processo. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 791-A, 29, §4º; CF, art. 5º, incisos V e X. Jurisprudência relevante citada: Precedentes do TST sobre anotações desabonadoras na CTPS e dano moral.

PROCESSO Nº 0010002-09.2024.5.15.0143

11ª CÂMARA - RELATOR(A): ORLANDO AMÂNCIO TAVEIRA

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE AGRAVAMENTO DE DOENÇA OCUPACIONAL. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. CERCEAMENTO DE DEFESA. RECURSO DESPROVIDO.



I. CASO EM EXAME: Recurso Ordinário contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de indenização por agravamento de doença ocupacional (...).

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO: Há duas questões em discussão: (i) definir se houve cerceamento de defesa pela negativa de produção de provas; (ii) estabelecer se o reclamante faz jus às indenizações (...) por agravamento de doença ocupacional e se a condenação em honorários sucumbenciais é adequada.

III. RAZÕES DE DECIDIR: O indeferimento (...) não configura cerceamento de defesa, pois o juiz possui poder de direção da prova e a perícia médica foi considerada suficiente para o convencimento judicial (...). As perícias médicas comprovaram o nexo concausal (...), mas não o agravamento da doença ocupacional (...). O ônus da prova sobre o agravamento incumbia ao reclamante, que não o cumpriu. A condenação em honorários sucumbenciais foi mantida (...). A gratuidade de justiça não isenta o beneficiário do pagamento, mas apenas suspende a exigibilidade (...).

IV. DISPOSITIVO E TESE: Recurso não provido.

TESE DE JULGAMENTO: O indeferimento de prova pericial ou testemunhal não caracteriza cerceamento de defesa se houver prova suficiente para a formação do convencimento judicial, e tal indeferimento não acarretar prejuízo ao reclamante. Para a concessão de indenização por danos morais e materiais em decorrência de agravamento de doença ocupacional, é necessário comprovar o nexo concausal entre o agravamento e as atividades laborais, ônus probatório que incumbia ao reclamante, não sendo suficiente a comprovação de um nexo concausal preexistente. A gratuidade de justiça não isenta o beneficiário do pagamento de honorários sucumbenciais, mas apenas suspende a sua exigibilidade.

8ª CÂMARA PROCESSO Nº 0010020-86.2023.5.15.0071 RO  
RELATOR(A): CLAUDINEI ZAPATA MARQUES

JUSTA CAUSA. HORAS EXTRAS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. DANO MORAL. NÃO PROVIMENTO DO APELO DO RECLAMANTE E PROVIMENTO PARCIAL DO RECURSO DA SEGUNDA RECLAMADA



I. CASO EM EXAME: Recursos ordinários contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos. O reclamante recorre da justa causa e das horas extras; a segunda reclamada, da responsabilidade subsidiária e do dano moral.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO: Há três questões em discussão: (i) definir se a justa causa aplicada ao reclamante é válida (...); (ii) estabelecer se há direito ao pagamento de horas extras, considerando o regime de trabalho 12 X 36 e o banco de horas; (iii) determinar se a segunda reclamada responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas (...).

III. RAZÕES DE DECIDIR: (...) É incompatível a adoção pelo empregador do regime de trabalho 12 X 36 e do banco de hora simultaneamente (...). A responsabilidade subsidiária (...) depende de comprovação de falha na fiscalização do contratado (...).

IV. DISPOSITIVO E TESE: Recurso do reclamante provido parcialmente (...); recurso da segunda reclamada provido (...); sentença mantida no mais.

TESE DE JULGAMENTO: A justa causa é válida quando comprovada a gravidade da falta, sem desproporcionalidade entre a conduta e a penalidade, mesmo com alegações de dupla punição ou perdão tácito, desde que observados os princípios do contraditório e ampla defesa. É incompatível a adoção pelo empregador do regime de trabalho 12 X 36 e do banco de hora simultaneamente, o que torna inválidos ambos os regimes, permitindo ao empregado o recebimento das horas extras excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal. A responsabilidade subsidiária do ente público tomador de serviços em terceirização exige comprovação de falha na fiscalização do contratado, nos termos da Lei nº 8.666/93 e da Lei nº 14.133/2021, e o ônus da prova da conduta culposa do tomador de serviços incumbe à parte reclamante.

8ª CÂMARA PROCESSO Nº 0011970-67.2023.5.15.0092 RO  
RELATORA DESIGNADA: ANDREA GUELFY CUNHA

JUSTA CAUSA. HORAS EXTRAS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. DANO MORAL. NÃO PROVIMENTO DO APELO DO RECLAMANTE E PROVIMENTO PARCIAL DO RECURSO DA SEGUNDA RECLAMADA.



I. CASO EM EXAME: Recursos ordinários contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos. O reclamante recorre da justa causa e das horas extras; a segunda reclamada, da responsabilidade subsidiária e do dano moral.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO: Há três questões em discussão: (i) definir se a justa causa aplicada ao reclamante é válida (...); (ii) estabelecer se há direito ao pagamento de horas extras, considerando o regime de trabalho 12 X 36 e o banco de horas; (iii) determinar se a segunda reclamada responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas (...).

III. RAZÕES DE DECIDIR: (...) É incompatível a adoção pelo empregador do regime de trabalho 12 X 36 e do banco de hora simultaneamente (...). A responsabilidade subsidiária (...) depende de comprovação de falha na fiscalização do contratado (...).

IV. DISPOSITIVO E TESE: Recurso do reclamante provido parcialmente (...); recurso da segunda reclamada provido (...); sentença mantida no mais.

TESE DE JULGAMENTO: A justa causa é válida quando comprovada a gravidade da falta, sem desproporcionalidade entre a conduta e a penalidade, mesmo com alegações de dupla punição ou perdão tácito, desde que observados os princípios do contraditório e ampla defesa. É incompatível a adoção pelo empregador do regime de trabalho 12 X 36 e do banco de hora simultaneamente, o que torna inválidos ambos os regimes, permitindo ao empregado o recebimento das horas extras excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal. A responsabilidade subsidiária do ente público tomador de serviços em terceirização exige comprovação de falha na fiscalização do contratado, nos termos da Lei nº 8.666/93 e da Lei nº 14.133/2021, e o ônus da prova da conduta culposa do tomador de serviços incumbe à parte reclamante.

3ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

PROCESSO Nº 0027972-29.2025.5.15.0000

RELATORA: LARISSA CAROTTA MARTINS DA SILVA SCARABELIM

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. “LIMBO PREVIDENCIÁRIO”. INEXISTÊNCIA. IMPROCEDÊNCIA.

I. CASO EM EXAME: Recurso Ordinário interposto pelo reclamante em face da sentença que julgou improcedente a demanda, objetivando o reconhecimento do “limbo previdenciário” e a condenação dos reclamados ao pagamento de salários atrasados, verbas rescisórias e indenização por danos morais.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO: Há duas questões em discussão: (i) definir se o reclamante está em situação de “limbo previdenciário”; (ii) determinar a responsabilidade da segunda, do terceiro e da quarta reclamada.

III. RAZÕES DE DECIDIR: O contrato de trabalho está suspenso durante o período de benefício previdenciário por incapacidade permanente. Não há “limbo previdenciário” enquanto o benefício previdenciário está vigente. Não houve pedido de condenação dos demais reclamados, nem alegação de fatos que justificassem a presença deles no polo passivo.

IV. DISPOSITIVO E TESE Recurso não provido.

TESE DE JULGAMENTO: A suspensão do contrato de trabalho durante o período de benefício previdenciário afasta a obrigação de pagamento de salários. A ausência de pedido expresso de condenação dos demais reclamados e de fatos que justifiquem sua presença no polo passivo enseja a extinção do processo sem julgamento do mérito em relação a eles. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 475 e 476.

8ª CÂMARA - PROCESSO - Nº 0013208-90.2025.5.15.0015

Relator: WELLINGTON AMADEU

AÇÃO RESCISÓRIA. COLUSÃO E SIMULAÇÃO. ACORDO EXTRAJUDICIAL. FALSIFICAÇÃO DE ASSINATURA. AUSÊNCIA DE REPRESENTAÇÃO REGULAR. FRAUDE À LEI. ART. 966, III, DO CPC. OJ 154 DA SBDI-II DO TST. EXTINÇÃO DO PROCESSO SIMULADO. OJ 94 DA SBDI-II DO TST.



I. CASO EM EXAME: Ação Rescisória contra sentença homologatória de acordo extrajudicial (...) por colusão (...) e simulação de lide para fraudar direitos trabalhistas.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO: A questão (...) consiste em determinar se a homologação (...) mediante falsificação de assinatura (...) configura colusão ou simulação apta a rescindir a decisão (art. 966, III, do CPC).

III. RAZÕES DE DECIDIR: A sentença homologatória de acordo sujeita-se ao corte rescisório quando verificada a existência de fraude ou vício de consentimento, nos moldes da Orientação Jurisprudencial nº 154 da SBDI-II do TST. (...)

IV. DISPOSITIVO E TESE: Ação Rescisória julgada procedente.

TESE DE JULGAMENTO: A colusão entre as partes para simular lide e fraudar direitos trabalhistas fundamenta a rescisão da decisão homologatória com base no art. 966, III, do CPC. A recusa ilegítima da parte em apresentar documentos originais para perícia grafotécnica atrai a presunção de veracidade da falsidade documental alegada, nos termos do art. 400 do CPC. A violação da exigência de advogados distintos e autônomos na transação extrajudicial (Art. 855-B, §1º, da CLT) configura vício de representação e fraude à lei, inviabilizando a homologação do acordo. Verificada a colusão ou simulação para fraudar a lei, impõe-se, em juízo rescisório, a extinção do processo originário sem resolução de mérito, conforme a Orientação Jurisprudencial nº 94 da SBDI-II do TST. Dispositivos relevantes citados: CLT, Art. 855-B, §1º; CPC, Art. 400; CPC, Art. 966, III. Jurisprudência relevante citada: TST, SBDI-II, OJ nº 94; TST, SBDI-II, OJ nº 154; TST, Súmula nº 398.

3ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

PROCESSO Nº 0020045-46.2024.5.15.0000

RELATOR: EDISON DOS SANTOS PELEGRINI

---

EMENTA 1 - ILEGITIMIDADE DE PARTE.  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.  
DIREITOS HETEROGÊNEOS.

I. CASO EM EXAME: “Programa Segundo Tempo” (...) discriminação etária que alcança situações individualizadas além dos limites da tutela coletiva.



II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO: Ilegitimidade ativa do MPT para pleitos referentes a direitos heterogêneos.

III. RAZÕES DE DECIDIR: O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para (...) tutela de interesses coletivos e direitos individuais homogêneos (arts. 127 e 129, IX, da CF/1988; LC nº 75/93; art. 81 do CDC (...)). Todavia, ao estender os efeitos condenatórios para alcançar situações individualizadas (...), a sentença extrapolou os limites da tutela coletiva, adentrando a esfera de direitos individuais heterogêneos (...). A ilegitimidade do MPT para a defesa de direitos individuais heterogêneos impõe a extinção parcial dos pleitos, sem resolução do mérito (art. 485, VI, do CPC (...)).

IV. DISPOSITIVO E TESE: Acolher parcialmente a preliminar de ilegitimidade e extinguir, sem julgamento de mérito, os pleitos referentes aos direitos individuais heterogêneos (...).

TESE DE JULGAMENTO: Ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para pleitear direitos individuais heterogêneos, assim considerados os que foram pleiteados em ação judicial individual, em trâmite ou já julgados, acordos judiciais celebrados nos termos do § único do art. 831 da CLT e homologação de acordo extrajudicial em conformidade com o art. 855-B da CLT).

EMENTA 2 - PROGRAMA “SEGUNDO TEMPO”. RESCISÃO CONTRATUAL FACULTATIVA PARA OS EMPREGADOS COM IDADE ENTRE 60 E 64 ANOS. LICITUDE.

I. CASO EM EXAME: O Programa “Segundo Tempo”, na parte em que faculta aos empregados de 60 a 64 anos (...) a rescisão contratual com verbas rescisórias legais por dispensa sem justa causa, além de outros benefícios.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO: A questão central consiste em aferir se a manifestação de vontade dos empregados (...) configura, ou não, dispensa discriminatória por critério etário.

III. RAZÕES DE DECIDIR: A possibilidade prevista no programa “segundo tempo” (...) aos trabalhadores de 60 a 64 anos, que manifestaram voluntariamente opção por esta modalidade de rescisão, não configura conduta discriminatória. A invalidade pode ser reconhecida quando existente vício de consentimento na manifestação de vontade, condição que só pode ser aferida (...) em ações individuais ajuizadas pelos próprios empregados.

IV. DISPOSITIVO E TESE: Indevida a reintegração e o pagamento de verbas remuneratórias, indenizatórias e multa (...) aos trabalhadores de 60 a 64 anos que aderiram ao programa “Segundo tempo” (...).

TESE DE JULGAMENTO: A adesão ao Programa “Segundo Tempo” pelos empregados de 60 a 64 anos, de forma facultativa, com o recebimento de verbas rescisórias legais por dispensa imotivada mais benefícios adicionais, não configura dispensa discriminatória por etarismo, se não comprovado vício de consentimento em ações ajuizadas diretamente pelos próprios empregados.

EMENTA 3 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CRITÉRIO ETÁRIO. PROGRAMA EMPRESARIAL DE DESLIGAMENTO COMPULSÓRIO A PARTIR DOS 65 ANOS. NULIDADE. INDENIZAÇÃO E MULTAS DEVIDAS

I. CASO EM EXAME: O Programa “Segundo Tempo” estabeleceu a “idade máxima” de 65 anos como “limite” para o desligamento compulsório dos trabalhadores.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO: A questão central consiste em definir se o desligamento compulsório a partir dos 65 anos configura dispensa discriminatória por critério etário.

III. RAZÕES DE DECIDIR: Ao estabelecer o desligamento compulsório a partir dos 65 anos, o programa “segundo tempo” instituiu a discriminação por idade, com violação dos artigos 3º, IV e 7º, XXX da CF/1988. (...) violação aos artigos 186 e 187 do código civil, ante o comprovado abuso de direito (...); Convenção nº 111 da OIT, que veda a discriminação baseada em idade (...). O C.TST firmou entendimento de que o desligamento com base no critério etário configura dispensa discriminatória, vedada pela Lei nº 9.029/1995 (...), com condenação ao pagamento de indenização e multa (...).

IV. DISPOSITIVO E TESE A dispensa obrigatória de trabalhadores a partir dos 65 anos (...) configura conduta discriminatória por idade (etarismo) (...).

TESE DE JULGAMENTO: A dispensa de empregados a partir de 65 anos, estabelecida no Programa “Segundo Tempo” da Usina São Martinha S.A., configura conduta discriminatória por etarismo nos termos da Lei nº 9.029/1995, tanto sob a ótica de sua literalidade quanto de sua finalidade teleológica.

1ª TURMA - PROCESSO N.º 0011614-49.2022.5.15.0014

RELATORA - TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI

DECISÃO “EXTRA” OU “ULTRA PETITA”. REFLEXOS DE HORAS EXTRAS EM DSRs E FERIADOS. PARCELAS ACESÓRIAS DECORRENTES DE APLICAÇÃO CLARA E TAXATIVA DE PRECEITOS LEGAIS ESPECÍFICOS. POSSIBILIDADE



I. CASO EM EXAME: Trata-se de recurso ordinário interposto pela parte reclamada postulando o reconhecimento de sentença “ultra petita”.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO: A questão em discussão consiste em analisar se se configura “ultra petita” a sentença que defere reflexos de horas extras em DSRs e feriados sem pedido explícito ou expresso na petição inicial.

III. RAZÕES DE DECIDIR: A vedação legal à prolação de decisões fora ou além do pedido inicial tem sua matriz político-ideológica na preservação do direito de resposta, ao qual se associa a garantia fundamental do contraditório. A concessão, pelo juiz, sem requerimento expresso do reclamante, de reflexos das horas extras em DSRs e feriados consubstancia mera decorrência direta de preceitos legais explícitos de jaez imperativo, que não vulnera a higidez processual, máxime quando, como no caso, houve postulação de reflexos outros vinculados ao mesmo direito

IV. DISPOSITIVO E TESE: Recurso ordinário desprovido.

5ª CÂMARA - PROCESSO Nº 0010645-13.2023.5.15.0042  
RELATOR: MANOEL CARLOS TOLEDO FILHO

---

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. DONO DA OBRA. PROVIMENTO



I. CASO EM EXAME: Recurso ordinário interposto pela reclamante em face de sentença que julgou improcedente o pedido de responsabilização subsidiária da 2ª reclamada.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO: A questão em discussão consiste em saber se a hipótese se amolda à Súmula nº 331

do TST ou ao item IV da tese jurídica firmada pelo TST no IRR Tema nº 0006.

III. RAZÕES DE DECIDIR: O Tribunal Superior do Trabalho, por sua Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), fixou, nos autos do IRR - 190-53.2015.5.03.0090, rel. Min. João Oreste Dalazen, j. 11-05-2017, tese jurídica no tema repetitivo n.º 0006, cujo item IV reconhece a responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas em se tratando de dono da obra, que contrata empresa sem idoneidade econômico-financeira. Restou demonstrada a condição de dono da obra da 2ª reclamada, porquanto o objeto do contrato consistiu na execução de obra para construção de usina de energia solar, porém a contratante não apresentou qualquer documento que comprovasse a saúde financeira da contratada na época da contratação, evidenciando a sua culpa in eligendo.

IV. DISPOSITIVO E TESE. Recurso provido. Jurisprudência relevante citada: TST, IRR - 190-53.2015.5.03.0090, rel. Min. João Oreste Dalazen, SDI-1 PLENA, j. 11-05-2017; Súmula nº 331/TST.

6ª TURMA - PROCESSO Nº 0011282-72.2023.5.15.0006

RELATORA: LAURA BITTENCOURT FERREIRA RODRIGUES

---

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. INTERVALO INTRAJORNADA. MOMENTO DA CONCESSÃO.



I. CASO EM EXAME: Recurso Ordinário interposto pela reclamada contra decisão que deferiu o pagamento do intervalo intrajornada (...).

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO: A questão (...) consiste em determinar se a concessão do intervalo no início da jornada equivale à sua não concessão, e se o pagamento deve ser indenizatório (art. 71, § 4º, da CLT).

III. RAZÕES DE DECIDIR: O intervalo intrajornada tem por objetivo proteger a saúde e a segurança do empregado (...). A concessão do intervalo no início ou ao final da jornada não atende à finalidade do instituto e equivale à sua supressão (art. 71, § 4º, da CLT). (...)

IV. DISPOSITIVO E TESE: Recurso Ordinário improvido.

TESE DE JULGAMENTO: A concessão do intervalo intrajornada no início da jornada de trabalho equivale à sua não concessão, sendo devido o pagamento do período na forma prevista no art. 71, § 4º, da CLT. A jurisprudência do TST firmou-se no sentido de que a concessão do intervalo no início ou no final da jornada laboral é inválida, pois impede o empregado de alcançar os objetivos do instituto, acarretando os mesmos efeitos que a não concessão. Jurisprudência relevante citada: TST, ARR-1000795-16.2013.5.02.0466, 8ª Turma, Rel. Min. Dora Maria da Costa, DEJT 16/08/2019; TST, ARR-1201-37.2011.5.02.0462, 2ª Turma, Rel. Min. Delaide Miranda Arantes, DEJT 22/02/2019.

4ª TURMA - PROCESSO Nº 0010180-88.2022.5.15.0090  
RELATOR: MARCELO MAGALHÃES RUFINO

---

DIREITO DO TRABALHO - RECURSO ORDINÁRIO - ARTIGO 844, PARÁGRAFOS 2º e 3º DA CLT (...) ESTABELECE TÃO SOMENTE UMA RESTRIÇÃO LEGAL AO BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA



I. CASO EM EXAME: Recurso ordinário do reclamante contra sentença que determinou o arquivamento (...) por sua ausência à audiência inicial (art. 844 da CLT).

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO: A questão consiste em saber se a condenação ao pagamento de custas pelo arquivamento (...) obsta a concessão do benefício da justiça gratuita.

III. RAZÕES DE DECIDIR: A previsão contida no artigo 844, parágrafos 2º e 3º da CLT, não obsta o deferimento da concessão dos benefícios da justiça gratuita à parte que preenche os requisitos legais, (...) representando tão somente uma restrição ao benefício da gratuidade (...). A justificativa apresentada para o não comparecimento do autor em audiência não é legalmente justificável (...).

IV. DISPOSITIVO E TESE: Recurso parcialmente provido.

TESE DE JULGAMENTO: “A previsão contida no artigo 844, parágrafos 2º e 3º da CLT, não obsta o deferimento da concessão dos benefícios da justiça gratuita à parte que preenche os requisitos legais, constituindo, tão somente, uma restrição ao benefício da gratuidade. Não apresentada justificativa legalmente aceitável para ausência à audiência, deve o reclamante,

beneficiário de justiça gratuita, arcar com as custas processuais previstas no artigo 844, § 2º, da CLT - caso proponha nova ação fundada nas mesmas razões da presente demanda, contra as mesmas reclamadas. Dispositivo relevante citado: artigo 844, §§ 2º e 3º, da CLT Jurisprudência relevante citada: STF, ADI 5766, Rel. p/ acórdão Min. Alexandre de Moraes, Pleno, j. 20/10/2021; TST, RR-1001148-70.2018.5.02.0049; AIRR-1000192-41.2023.5.02.0611; RR-1001133-66.2018.5.02.0384.

9ª CÂMARA - PROCESSO Nº 0011948-91.2023.5.15.0097  
RELATOR: ALEXANDRE VIEIRA DOS ANJOS



# **ATOS NORMATIVOS**



## ATOS NORMATIVOS

**Ato Regulamentar GP 3/2026** – Divulgado no DEJT, Caderno Administrativo, de 20/3/2026, páginas 4 a 6. Institui, no âmbito do TRT-15, o Programa Transformação e estabelece critérios para a reserva de vagas, nos contratos de prestação de serviços continuados e terceirizados, destinadas a pessoas em condição de vulnerabilidade.

**Portaria GP-VPJ 1/2026** – Divulgada no DEJT, Caderno Administrativo, de 1º/6/2026, páginas 1 a 3. Regulamenta, no âmbito do TRT-15, o requerimento e a expedição de certidões.

**Portaria GP-CR 2/2026** – Divulgada no DEJT, Caderno Administrativo, de 3/3/2026, páginas 1 e 2. Dispõe sobre a suspensão de prazos processuais em razão das chuvas intensas que ocasionaram transtornos no Município de Ubatuba.

**Portaria GP-CR 1/2026** – Divulgada no DEJT, Caderno Administrativo, de 16/1/2026, páginas 3 e 4. Regulamenta os procedimentos a serem observados no encerramento das atividades do Posto Avançado da Justiça do Trabalho de Amparo, localizado no Município de Pedreira.

**Ato Conjunto GP-VPA 1/2026** – Divulgado no DEJT, Caderno Administrativo, de 22/5/2026, página 2. Altera o calendário oficial de sessões do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região para o ano de 2026.

**Portaria GP 49/2026** – Divulgada no DEJT, Caderno Administrativo, de 9/6/2026, páginas 10 e 11. Designa a composição do Grupo de Trabalho de Justiça Itinerante e Pontos de Inclusão Digital no âmbito do TRT-15.

**Portaria GP 18/2026** – Divulgada no DEJT, Caderno Administrativo, páginas 5 e 6, e republicada em 26/3/2026, página. 7. Designa os membros do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - Nupemec-JT no âmbito do TRT-15.

**Portaria GP 13/2026** – Divulgada no DEJT, Caderno Administrativo, de 9/3/2026, página 4. Institui o Grupo de Trabalho para Simplificação de Documentos na Mediação Trabalhista.

**Portaria GP 4/2026** – Divulgada no DEJT, Caderno Administrativo, de 19/1/2026, páginas 3 e 4. Institui o Grupo de Trabalho de Automação e Inteligência Artificial da Vice-Presidência Judicial.

**Portaria GP 30/2026** – Divulgada no DEJT, Caderno Administrativo, de 19/5/2026, páginas 1 e 2. Prorroga o Grupo de Trabalho destinado à apresentação de estudos e propostas de aprimoramento das atividades relacionadas aos oficiais de justiça no âmbito do TRT-15.

**Resolução Administrativa 4/2026** – Divulgada no DEJT, Caderno Administrativo, de 24/3/2026, página. 6. Altera a Consolidação das Normas das Designações dos Magistrados de primeira instância do TRT-15 para adequá-la ao projeto “Simetria-15”.

**Portaria GP-CR 3/2026** – Divulgada no DEJT, Caderno Administrativo, de 24/3/2026, páginas 1 e 2. Implementa o ciclo permanente do mecanismo de equivalência de carga de trabalho “Simetria-15 - Justiça em Equilíbrio” na Circunscrição de São José do Rio Preto.

**Ato Regulamentar GP 2/2026** – Divulgado no DEJT, Caderno Administrativo, de 19/2/2026, página. 7. Altera os procedimentos relativos à aplicação da Resolução CNJ nº 169/2013 e estabelece os índices e percentuais de provisionamentos a serem recolhidos às contas vinculadas das empresas contratadas pelo TRT-15.

**Ato Regulamentar GP 7/2026** – Divulgado no DEJT, Caderno Administrativo, de 8/4/2026, páginas 2 e 3. Altera o Anexo VII do Manual de Regramento que disciplina as atribuições e os procedimentos próprios das licitações e dos contratos administrativos, nos termos da Lei nº 14.133/2021.

**Ato Regulamentar GP 6/2026** – Divulgado no DEJT-ADM de 10/4/2026, página 5. Altera o Anexo IV do Manual de Regramento que disciplina as atribuições e os procedimentos próprios das licitações e dos contratos administrativos, nos termos da Lei nº 14.133/2021.

**Portaria GP 25/2026** – Divulgada no DEJT, Caderno Administrativo, de 16/4/2026, páginas 4 e 5. Aprova o Plano de Ação para implementação dos itens do Manual de Prevenção e Mitigação de Ameaças Cibernéticas e Confiança Digital no âmbito do TRT-15.



# ÍNDICE



# ÍNDICE DO EMENTÁRIO

## Ação rescisória

Colusão e simulação. Acordo extrajudicial. Falsificação de assinatura. Ausência de representação regular. Fraude à lei. Art. 966, III, do CPC. OJ 154 da SBDI-II do TST. Extinção do processo simulado. OJ 94 da SBDI-II do TST ..... 267

## Acordo

Acordo extrajudicial. Colusão e simulação. Falsificação de assinatura. Ausência de representação regular. Fraude à lei. Rescisão da sentença homologatória ..... 267

## Audiência

Ausência à audiência inicial. Arquivamento. Art. 844, §§ 2º e 3º, da CLT. Condenação ao pagamento de custas. Restrição legal ao benefício da justiça gratuita ..... 273

## Banco de horas

Regime de trabalho 12x36 e banco de horas. Adoção simultânea. Incompatibilidade. Invalidade de ambos os regimes. Horas extras devidas ..... 265, 266

## Cerceamento de defesa

Indeferimento de prova pericial ou testemunhal. Prova suficiente para formação do convencimento judicial. Cerceamento de defesa não caracterizado ..... 264

## Colusão

Colusão e simulação. Acordo extrajudicial. Falsificação de assinatura. Fraude à lei. Ação rescisória julgada procedente ..... 267

## Contrato de trabalho

Suspensão do contrato de trabalho. Benefício previdenciário por incapacidade permanente. Inexistência de limbo previdenciário ..... 267

## CTPS

Anotação de reintegração judicial na CTPS. Conduta desabonadora. Dano moral indenizável ..... 263

## Custas

Arquivamento por ausência à audiência inicial. Art. 844, §§ 2º e 3º, da CLT. Justiça gratuita. Restrição ao benefício da gratuidade ..... 273

## Dano

Anotação de reintegração judicial na CTPS. Natureza desabonadora. Dano moral indenizável ..... 263

Agravamento de doença ocupacional. Danos morais e materiais. Necessidade de comprovação do nexos causal. Ônus probatório do reclamante ..... 264

Justa causa. Horas extras. Responsabilidade subsidiária. Dano moral. Não provimento do apelo do reclamante e provimento parcial do recurso da segunda reclamada ..... 265, 266

## Decisão “extra” ou “ultra petita”

Reflexos de horas extras em DSRs e feriados. Parcelas acessórias decorrentes de aplicação clara e taxativa de preceitos legais específicos. Possibilidade ..... 271

## Direitos heterogêneos

Ministério Público do Trabalho. Ilegitimidade ativa para pleitear direitos individuais heterogêneos. Extinção parcial sem resolução do mérito ..... 268

## Dispensa

Programa “Segundo Tempo”. Rescisão contratual facultativa para empregados com idade entre 60 e 64 anos. Licidade ..... 269

Dispensa discriminatória. Critério etário. Programa empresarial de desligamento compulsório a partir dos 65 anos. Nulidade. Indenização e multas devidas ..... 270

## Discriminação

Programa “Segundo Tempo”. Rescisão contratual facultativa para empregados de 60 a 64 anos. Ausência de dispensa discriminatória por critério etário, se não comprovado vício de consentimento ..... 269

Dispensa discriminatória. Critério etário. Desligamento compulsório a partir dos 65 anos. Etarismo. Lei n. 9.029/1995 ..... 270

## Doença

Agravamento de doença ocupacional. Indenização por danos morais e materiais. Nexo concausal não comprovado. Ônus da prova do reclamante ..... 264

## Dono da obra

Responsabilidade subsidiária. Dono da obra. Contratação de empresa sem idoneidade econômico-financeira. Culpa in eligendo. Tema n. 6 da tabela de recursos repetitivos do TST ..... 271

## Etarismo

Programa “Segundo Tempo”. Adesão facultativa por empregados de 60 a 64 anos. Não configuração de dispensa discriminatória por etarismo, se não comprovado vício de consentimento ..... 269

Programa “Segundo Tempo”. Desligamento compulsório de empregados a partir dos 65 anos. Dispensa discriminatória por etarismo ..... 270

## Falsificação de assinatura

Acordo extrajudicial. Falsificação de assinatura. Recusa de apresentação de documentos originais para perícia. Presunção de veracidade da falsidade documental alegada ..... 267

## Fraude

Acordo extrajudicial. Colusão e simulação. Falsificação de assinatura. Advogados distintos e autônomos. Vício de representação. Fraude à lei ..... 267

## Honorários

Honorários advocatícios sucumbenciais. Majoração. Critérios do art. 791-A da CLT. Complexidade da causa e dificuldades do processo ..... 263

Honorários sucumbenciais. Gratuidade da justiça. Suspensão da exigibilidade. Não isenção do pagamento ..... 264

## Horas extras

Horas extras. Pedido não limitado ao mês exemplificado na inicial. Abrangência do período em que houve diferenças devidas ..... 262

Horas extras. Regime de trabalho 12x36 e banco de horas. Adoção simultânea. Incompatibilidade. Invalidez de ambos os regimes ..... 265, 266

Reflexos de horas extras em DSRs e feriados. Ausência de pedido explícito. Decisão “ultra petita” não configurada ..... 271

## Ilegitimidade de parte

Ministério Público do Trabalho. Direitos individuais heterogêneos. Programa “Segundo Tempo”. Ilegitimidade ativa. Extinção parcial sem resolução do mérito ..... 268

## Intervalo de trabalho

Intervalo intrajornada. Concessão no início da jornada. Equivalência à não concessão. Pagamento devido na forma do art. 71, § 4º, da CLT ..... 272

## Jornada de trabalho

Regime de trabalho 12x36 e banco de horas. Adoção simultânea. Incompatibilidade. Invalidez de ambos os regimes. Horas extras excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal ..... 265, 266

## Justa causa

\* Justa causa. Validade quando comprovada a gravidade da falta, sem desproporcionalidade entre conduta e penalidade.

Alegações de dupla punição ou perdão tácito. Contraditório e ampla defesa .....	265, 266
<b>Justiça gratuita</b>	
Gratuidade da justiça. Honorários sucumbenciais. Suspensão da exigibilidade. Não isenção do pagamento .....	264
Justiça gratuita. Art. 844, §§ 2º e 3º, da CLT. Ausência à audiência inicial. Condenação em custas. Restrição legal ao benefício da gratuidade .....	273
<b>Limbo previdenciário</b>	
Limbo previdenciário. Inexistência. Contrato de trabalho suspenso durante benefício previdenciário por incapacidade permanente. Improcedência .....	267
<b>Ministério Público do Trabalho</b>	
Ministério Público do Trabalho. Ilegitimidade ativa para pleitear direitos individuais heterogêneos. Programa “Segundo Tempo” .....	268
<b>Programa “Segundo Tempo”</b>	
Programa “Segundo Tempo”. Direitos individuais heterogêneos. Ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho .....	268
Programa “Segundo Tempo”. Rescisão contratual facultativa para empregados com idade entre 60 e 64 anos. Licitude .....	269
Programa “Segundo Tempo”. Desligamento compulsório de empregados a partir dos 65 anos. Dispensa discriminatória por etarismo. Nulidade .....	270
<b>Prova</b>	
Prova pericial ou testemunhal. Indeferimento. Cerceamento de defesa não configurado diante de prova suficiente para formação do convencimento judicial .....	264

## Regime de trabalho

Regime de trabalho 12x36 e banco de horas. Adoção simultânea. Incompatibilidade. Invalidez de ambos os regimes ..... 265, 266

## Responsabilidade

Responsabilidade subsidiária. Ente público tomador de serviços. Terceirização. Necessidade de comprovação de falha na fiscalização. Ônus da prova da conduta culposa do tomador de serviços ..... 265, 266

Responsabilidade da segunda, do terceiro e da quarta reclamada. Ausência de pedido expresso de condenação e de fatos que justificassem a presença no polo passivo ..... 267

Responsabilidade subsidiária. Dono da obra. Empresa contratada sem idoneidade econômico-financeira. Culpa in eligendo ..... 271

## Rescisão

Programa “Segundo Tempo”. Rescisão contratual facultativa para empregados de 60 a 64 anos. Licitude. Ausência de vício de consentimento ..... 269

## Simulação

Simulação de lide. Acordo extrajudicial. Falsificação de assinatura. Fraude a direitos trabalhistas. Ação rescisória julgada procedente ..... 267

## Terceirização

Responsabilidade subsidiária. Ente público tomador de serviços. Falha na fiscalização do contratado. Ônus da prova da conduta culposa do tomador de serviços ..... 265, 266

## ÍNDICE ONOMÁSTICO\*

ABREU, Karine Vaz de Melo Mattos	
Mundo do trabalho na era digital .....	89
ADEODATO, João Maurício	
Discurso, poder e retórica jurídica .....	21, 29
AGRA BELMONTE, Alexandre de Souza	
Redução de jornada de mãe de filhas no espectro autista .....	81
Teoria Menor da desconsideração da personalidade jurídica .....	173
ALEXY, Robert	
Mandamentos de otimização .....	56, 58
Proporcionalidade .....	69
ALVARENGA, Rúbia Zanotelli	
Tripartismo da Organização Internacional do Trabalho .....	118
ANTUNES, Ricardo	
Plataformização e precarização do trabalho .....	145
ARENDT, Hannah	
Totalitarismo e justiça .....	26
ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS	
Saúde mental da magistratura .....	209
ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino	
Violência e assédio no trabalho .....	117
BARBOSA, Attila Magno e Silva	
Pejotização .....	240, 246

---

\*Para facilitar e enriquecer a consulta, optou-se pelo índice onomástico acrescido dos temas tratados no contexto.

BARBOSA, Joaquim	
Teoria do impacto desproporcional .....	79
BARROSO, Luís Roberto	
Pejotização e novas formas de trabalho .....	246, 247, 249
Terceirização da atividade-fim .....	247, 248
Transportador Autônomo de Cargas .....	249, 250
BARROS, Alice Monteiro de	
Trabalho insalubre de menores.....	54, 56
BASTOS, Guilherme Augusto Caputo	
Trabalho infantil prejudicial à saúde .....	61
BAUMAN, Zygmunt	
Liquidez das relações laborais e recrutamento digital .....	146, 147, 155
BEBBER, Júlio César	
Desconsideração da personalidade jurídica e falência .....	169
BERGMANN, Bárbara	
Ações afirmativas .....	70
BIAVASCHI, Magda Barros	
Regulação pública do trabalho.....	204
BLOOM, Nicholas	
Trabalho híbrido e retorno presencial .....	194, 196
BRAZ, Matheus Viana	
Heteromação e microtrabalho .....	90, 93
BRICEÑO, Pedro Álvarez	
Riscos psicossociais ocupacionais .....	125

CACCIAMALI, Maria Cristina	
Informalidade, autoemprego e pejotização .....	237, 238
CALVO, Adriana	
Convenção n. 190 da OIT .....	118
CAPPELLETTI, Mauro	
Acesso à justiça .....	191
CARDOSO, Ana Cláudia Moreira	
Gig economy e trabalho plataformizado .....	92, 93
Plataformas digitais de trabalho .....	94
CARVALHO, Sóstenes Lima	
A inidoneidade de a negociação coletiva flexibilizar a reserva legal de contratação de pessoas com deficiência a partir da análise do Tema 1.046 do Supremo Tribunal Federal .....	35
CASSAR, Vólia Bomfim	
Pejotização .....	239, 249
Recuperação judicial e crédito trabalhista .....	161
CASTELLS, Manuel	
Digitalização, redes e trabalho judicial .....	187
CEJIL	
Caso Simone André Diniz e discriminação racial no trabalho .....	69
CEPAL	
Brecha digital, desigualdade e trabalho na América Latina .....	218, 219
CHAGAS, Gustavo Luis Teixeira das	
Ativismo judicial, separação de poderes e a desconstrução dos direitos sociais .....	21
CHAVES, Clarissa Valadares	
Violência e assédio no trabalho.....	117

CLOT, Yves

Trabalho remoto, cooperação e colegialidade ..... 188, 189

COCHRAN, Augustus Bonner

O que o movimento #MeToo revela sobre a lei de assédio sexual nos EUA e seus reflexos no Brasil? ..... 11

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

Caso Simone André Diniz ..... 69

Violência doméstica na pandemia ..... 132

CONASEMS

Mulheres trabalhadoras na área da saúde ..... 131

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Assédio moral, assédio sexual e discriminação

no Poder Judiciário ..... 119, 134, 135, 136

Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero ..... 136

Trabalho remoto no Poder Judiciário ..... 185, 186, 193, 196

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

Direitos trabalhistas de migrantes ..... 74

Violência doméstica durante a pandemia ..... 132

CURY, Carolina Bonemer

Trabalho infantil prejudicial à saúde ..... 49

DAVENPORT, Thomas

Retorno presencial e inovação ..... 194

DEJOURS, Christophe

Psicodinâmica do trabalho e teletrabalho ..... 186, 188, 189, 195

DELGADO, Gabriela Neves

Documentos internacionais da OIT e direitos

humanos trabalhistas ..... 121, 122

DELGADO, Maurício Godinho

Adequação setorial negociada .....	44, 45
Documentos internacionais da OIT e direitos humanos trabalhistas .....	121, 122
Terceirização .....	240

DEUSDARÁ, Beatriz Vasconcelos Muniz

Influenciadores mirins e trabalho infantil digital .....	109, 110
--	----------

DINIZ, Simone André

Discriminação racial no acesso ao emprego .....	69
---	----

DOTHARD V. RAWLINSON

Qualificações ocupacionais de boa-fé .....	67
--	----

ELLERTH/FARAGHER

Responsabilidade corporativa por assédio sexual .....	11, 15
---	--------

ELLWANGER, Siegfried

Antissemitismo e racismo .....	76
--------------------------------	----

ELYOUKDI, Kaoutar; ZOHRI, Abdelaziz

Borderless talent .....	103
-------------------------	-----

GRAU, Eros

Direito posto e direito concretizado .....	202
--	-----

ESTADOS UNIDOS

Assédio sexual no trabalho .....	13, 14, 15, 16
Direito do Trabalho norte-americano .....	12, 13
Discriminação indireta .....	64, 75, 80
Trabalho remoto e retorno presencial .....	193, 194

ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

Proteção contra o trabalho infantil .....	50
---	----

## ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Ações afirmativas e inclusão no trabalho ..... 73

## ESTATUTO DA PESSOA IDOSA

Etarismo e trabalho ..... 68, 73, 77

## FACHIN, Edson

Doação de sangue por pessoas LGBTQIA+ ..... 68

Pejotização e primazia da realidade ..... 248, 251, 252

Terceirização da atividade-fim ..... 248

## FÉLIX, Ynes da Silva

O dilema do miserável: entre a liberdade faminta e a escravidão  
consentida ..... 73

## FLORIDI, Luciano

Dignidade informacional e recrutamento algorítmico ..... 147, 155

## FOUCAULT, Michel

Discurso, poder e retórica jurídica 21, 29

Poder, disciplina e controle algorítmico ..... 147, 155

## FUX, Luiz

Pejotização e terceirização ..... 246, 247, 254

## GARMENDIA ARIGÓN, Mario

A importância da formação profissional diante da transformação  
digital na América Latina ..... 215

## GARCIA, Lucia

Plataformas digitais de trabalho ..... 94

## GAULEJAC, Vincent de

Precarização simbólica e reconhecimento no trabalho ..... 188

## GOMES, Ana Cláudia Nascimento

Gamers e novas formas de trabalho digital ..... 106

HALBWACHS, Maurice	
Memória coletiva e cultura institucional .....	190
HAN, Byung-Chul	
Psicopolítica, transparência e recrutamento digital.....	146, 147, 155
HONNETH, Axel	
Reconhecimento e acesso à justiça .....	191
Trabalho híbrido e reconhecimento intersubjetivo .....	195
IBGE	
Crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil .....	109
Mulheres no mercado de trabalho .....	72
IHERING, Rudolf von	
Luta pelo direito.....	201, 203
KELSEN, Hans	
Separação de poderes e estrutura normativa da Constituição .....	24
KREIN, José Dari	
Descumprimento persistente das normas trabalhistas .....	205
Pejotização e flexibilização das relações de trabalho .....	241, 246
LEI AFONSO ARINOS	
Discriminação racial .....	76
LOCKE, John	
Separação de poderes .....	21, 23
LUHMANN, Niklas	
Teoria dos sistemas .....	21, 26
MACKINNON, Catharine	
Assédio sexual como discriminação por sexo .....	13, 14

MAFORT, Flavia Pinaud de Oliveira	
A recuperação judicial e a competência da Justiça do Trabalho no redirecionamento da execução em relação aos sócios .....	159
MARINONI, Luiz Guilherme	
Direitos difusos e reserva legal para pessoas com deficiência .....	45
Igualdade material e ações afirmativas .....	39
MARKOVIC, Ella; ROSSINI, Clauber de Oliveira	
Smart working .....	96
MARTINEZ, Luciano	
Trabalho temporário e trabalhador autônomo .....	242, 245
MATEUS, Sergio	
A inidoneidade de a negociação coletiva flexibilizar a reserva legal de contratação de pessoas com deficiência a partir da análise do Tema 1.046 do Supremo Tribunal Federal .....	35
MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL	
Programa Federal de Ações Afirmativas .....	70
MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	
Afastamentos previdenciários de mulheres .....	107
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO	
Fiscalização do trabalho .....	205, 206
Trabalho infantil e normas regulamentadoras .....	50, 51
MINISTÉRIO PÚBLICO	
Concretização de direitos sociais .....	204
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	
Atuação contra discriminação, violência e assédio no trabalho .....	138
Atuação institucional e descumprimento das normas do trabalho .....	206, 207, 208, 209

Teoria do impacto desproporcional .....	81
Trabalho infantil digital .....	109
MITIDIERO, Daniel	
Direitos difusos e reserva legal para pessoas com deficiência .....	45
Igualdade material e ações afirmativas .....	39
MONTESQUIEU	
Separação de poderes .....	21, 22, 23
OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio	
Toyotismo, pós-fordismo e contratos de trabalho .....	237
ORBEM, Juliani Veronezi	
Pejotização .....	240, 241, 246, 253
ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS	
Agenda 2030 e assédio no Poder Judiciário .....	134
Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ..	37, 38, 39, 45
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	
Acesso à formação profissional e transformação digital .....	216, 220
Combate à discriminação em matéria de emprego e ocupação .....	120, 121, 129, 139
Convenção n. 111 e discriminação .....	67, 78, 79, 122, 124
Convenção n. 154 e negociação coletiva .....	43, 44
Convenção n. 182 e trabalho infantil prejudicial à saúde .....	49, 50, 56
Convenção n. 190 e violência e assédio no trabalho .....	117, 118, 120, 125, 126, 127, 128, 129, 134, 139
PAMPLONA FILHO, Rodolfo	
Conceito integrado de violência e assédio .....	126
PELEGRINI, Edison dos Santos	
A recuperação judicial e a competência da Justiça do Trabalho no redirecionamento da execução em relação aos sócios .....	159

PEQUENO JUNIOR, Iلسon Alves	
Trabalho remoto no Poder Judiciário brasileiro .....	183
PEREIRA, André Sousa	
Riscos psicossociais ocupacionais .....	125, 130
PEREIRA, Caio Mário da Silva	
Direito positivo 202	
PEREIRA, Leone	
Pejotização .....	239, 243, 246, 252
PINHEIRO, Iuri	
Recuperação judicial e crédito trabalhista .....	161
PINHEIRO-MACHADO, Rosana	
Criadores de conteúdo digital e trabalho no Instagram .....	105
PIOVESAN, Flávia	
Tratados internacionais de direitos humanos .....	122, 123
POCHMANN, Marcio	
Desindustrialização, informalidade e pejotização .....	238, 239
PORTO, Noêmia	
Desigualdade de gênero no mercado de trabalho .....	134
PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt	
O problema do descumprimento persistente das normas do trabalho e o papel das instituições públicas .....	201
QUEIROZ, Renata Berenguer de	
Legalização da pejotização .....	248
RAMOS, André de Carvalho	
Controle de convencionalidade .....	56

RODGERS, Gerry	
Trabalho decente .....	121
ROUSSEAU, Jean-Jacques	
Separação de poderes e soberania popular .....	21, 23
SANTOS, Boaventura de Sousa	
Transformação tecnológica e desigualdades .....	185
SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos	
Conceito integrado de violência e assédio .....	126
SARLET, Ingo	
Igualdade material e ações afirmativas .....	39
SEN, Amartya	
Direitos políticos e concretização de direitos sociais .....	204
SENNETT, Richard	
Organização do trabalho e teletrabalho .....	132, 133
Vínculos institucionais e corrosão do caráter .....	188, 194
SILVA, Josias Ferreira	
A inidoneidade de a negociação coletiva flexibilizar a reserva legal de contratação de pessoas com deficiência a partir da análise do Tema 1.046 do Supremo Tribunal Federal .....	35
SILVA, Rebecca Boaventura Hilckner	
Teoria do impacto desproporcional e a proteção justrabalhista de grupos vulneráveis .....	63
SILVA, Rildo Dias	
A inidoneidade de a negociação coletiva flexibilizar a reserva legal de contratação de pessoas com deficiência a partir da análise do Tema 1.046 do Supremo Tribunal Federal .....	35

## STANFORD UNIVERSITY

Trabalho híbrido e retorno presencial ..... 194

## STRECK, Lenio Luiz

Ativismo judicial e totalitarismo ..... 25, 26

## SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Desconsideração da personalidade jurídica e recuperação  
judicial ..... 159, 167, 168, 169, 170, 174, 175, 177, 178, 179  
Meios executivos atípicos ..... 175, 176  
Súmulas n. 480 e n. 581 ..... 166, 167, 178

## SUPREMA CORTE DOS ESTADOS UNIDOS

Assédio sexual no trabalho ..... 14, 15  
Discriminação indireta ..... 64, 67, 75, 80

## TIRAPELLI, Amanda

Recrutamento por máquina, exclusão por viés ..... 143

## THOMÉ, Candy Florencio

Assédio moral, ergonomia e saúde no trabalho ..... 124  
Divisão sexual do trabalho ..... 128

## TOSCANO DOS SANTOS JÚNIOR, Rosivaldo

Ativismo judicial e totalitarismo ..... 25, 26

## UBER

Gig economy e trabalho por aplicativo ..... 92  
Pejotização, plataformas e novas formas de trabalho ..... 145

## UNIÃO EUROPEIA

Reclassificação de trabalhadores de plataformas ..... 94

## VAN DIJCK, José; POELL, Thomas; DE WAAL, Martijn

Sociedade de plataformas ..... 145

VINSON, Mechelle	
Assédio sexual no trabalho .....	11, 14
VOLL, Kyra; GAUGER, Felix; PFNÜR, Andreas	
Workation .....	98, 99
WEBER, Max	
Burocracia moderna e trabalho remoto .....	197
WEINSTEIN, Harvey	
Movimento #MeToo .....	15
ZAMBOIM, Heloisa Borella	
Pejotização como novo método de trabalho? Análise da evolução dos argumentos usados pelo STF para favorecer a prática .....	235
ZUBOFF, Shoshana	
Capitalismo de vigilância, recrutamento digital e discriminação algorítmica .....	146, 147, 155



## NORMAS PARA SUBMISSÃO E PUBLICAÇÃO

A Revista do Tribunal tem periodicidade semestral e é composta de abertura e corpo principal, organizado em Seção Especial; Artigos, subdividida em Doutrina Nacional, Doutrina Internacional e Trabalhos do Meio Científico; Jurisprudência, com seleção de ementas, súmulas e teses prevaletentes do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região; e Atos Normativos, com as principais normas editadas pelo Tribunal no período.

A Seção Especial reúne discursos e palestras proferidos no Tribunal ou em eventos por ele promovidos ou patrocinados. A seção Artigos contempla textos técnicos, reflexões teóricas, relatos de pesquisa e experiências profissionais. A subseção Trabalhos do Meio Científico destina-se à publicação de resenhas de pesquisas em andamento ou recém-concluídas no meio acadêmico, dissertações e teses, com indicação do tema, objetivos, métodos, resultados e conclusões.

A seleção dos trabalhos compete ao Conselho Editorial da Revista. Os artigos recebidos serão encaminhados, sem identificação de autoria, à análise de pareceristas, que recomendarão ou não sua publicação. A publicação ocorrerá conforme a aprovação e a priorização dos textos pelo Conselho Editorial, com preferência para trabalhos inéditos. Quando houver sugestões de alteração, formuladas pelo Conselho Editorial ou pelos pareceristas, o autor será comunicado para manifestação. Não havendo objeção no prazo de dez dias, as alterações serão consideradas aprovadas. A identidade dos responsáveis pela avaliação editorial não será informada. Os originais não serão devolvidos aos autores, tenham sido ou não publicados.

As opiniões emitidas nos trabalhos são de exclusiva responsabilidade de seus autores e não representam, necessariamente, o pensamento do TRT da 15ª Região. O envio de conteúdo editorial à Revista implica autorização automática para futura e eventual publicação ou distribuição em meio impresso ou eletrônico. A remessa ou publicação dos trabalhos não gerará direitos autorais nem remuneração. Como contrapartida pela cessão, o autor receberá quatro exemplares impressos da edição em que seu texto for publicado. A Revista fica autorizada a realizar modificações e correções necessárias à adequação do texto às Normas de Publicação.

## ELABORAÇÃO DOS TRABALHOS

Os artigos deverão ter de sete a vinte laudas, incluídas notas e referências, considerando-se lauda com 2.100 toques. Devem ser redigidos em português, exceto na Doutrina Internacional.

A formatação observará: papel A4; fonte Times New Roman, corpo 12; entrelinha 1,5; parágrafos justificados, com recuo de 2 cm; margens superior e inferior de 2 cm e laterais de 3 cm; títulos e subtítulos em caixa alta e centralizados. O sistema de chamada é o autor-data. Tabelas, figuras e quadros deverão ser enviados separadamente e inseridos no texto.

No início, deverão constar resumo de até cem palavras e de três a cinco palavras-chave. Também deverão ser incluídos título, resumo e palavras-chave em inglês, elaborados pelo autor ou inseridos pela Revista, se necessário.

O material deve ser enviado para [revistadotribunal@trt15.jus.br](mailto:revistadotribunal@trt15.jus.br) em Microsoft Word. Se usado outro processador, o arquivo deverá ser gravado em RTF.

Para avaliação sem identificação, o artigo deverá ser precedido de página própria com título e nome do autor. Ao lado do nome, constará o símbolo “\*”; no rodapé, serão informados currículo, situação acadêmica, títulos, instituições, atividade principal, endereço, telefone, e-mail e produção intelectual. Essa lauda será separada antes do envio aos pareceristas.

Se o artigo tiver sido apresentado em evento público ou responder a trabalho acadêmico, curso ou pesquisa, a informação deverá constar em nota de rodapé da primeira lauda. Trabalhos de pesquisa ou envolvendo seres humanos deverão vir acompanhados das autorizações cabíveis.

Nos Trabalhos do Meio Científico, o texto terá até vinte e cinco laudas e indicará, na primeira lauda, o tipo de trabalho, a área de conhecimento, a instituição de ensino e, se houver, o orientador.

A Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas poderá realizar revisão gramatical, ajustes editoriais, normalização bibliográfica e adequação à ABNT. Agradecimentos e auxílios poderão constar ao final do artigo, antes das Referências.

## SUBMISSION AND PUBLICATION GUIDELINES

The Revista do Tribunal is published every six months and consists of an opening section and a main body, organized into a Special Section; Articles, subdivided into National Legal Scholarship, International Legal Scholarship, and Works from the Scientific Community; Case Law, comprising a selection of case summaries, precedents, and prevailing legal theses of the Regional Labor Court of the 15th Region for the relevant period; and Normative Acts, listing the main rules issued by the Court during that same period.

The Special Section brings together speeches and lectures delivered at the Court or at events promoted or sponsored by it. The Articles section includes technical papers, theoretical reflections, research reports, and accounts of professional experience. The Works from the Scientific Community subsection is intended for the publication of reviews of ongoing or recently completed academic research, dissertations, and theses, indicating the subject matter, objectives, methods, results, and conclusions.

The selection of works is the responsibility of the Editorial Board of the Journal. Articles received will be forwarded, without identification of authorship, for review by referees, who will recommend whether or not they should be published. Publication will occur according to the approval and prioritization of the texts by the Editorial Board, with preference given to unpublished works. When changes are suggested by the Editorial Board or by the referees, the author will be notified for comment. If no objection is submitted within ten days, the changes will be deemed approved. The identity of those responsible for the editorial review will not be disclosed. Original submissions will not be returned to the authors, whether or not they are published.

The opinions expressed in the works are the sole responsibility of their authors and do not necessarily represent the views of the TRT of the 15th Region. Submission of editorial content to Revista do Tribunal automatically implies authorization by the author for future and possible publication or distribution in print or electronic format. Submission or publication of the works shall not give rise to copyright payments or any remuneration to their authors. As consideration for the assignment, the author will receive four printed copies of the issue in which their editorial content is published. Revista do Tribunal is authorized to make the modifications and corrections necessary to adapt the text to the Publication Guidelines.

## PREPARATION OF SUBMISSIONS

Articles shall be between seven and twenty standard pages, including notes and references, each standard page being understood as comprising 2,100 characters. They must be written in Portuguese, except for articles submitted to the International Legal Scholarship section.

Formatting shall observe the following requirements: A4 paper size; Times New Roman font, size 12; 1.5 line spacing; justified paragraphs, with a 2 cm first-line indentation; upper and lower margins of 2 cm and side margins of 3 cm; titles and subtitles in uppercase and centered. The citation system adopted is author-date. Tables, figures, and charts must be submitted separately and inserted in the appropriate place in the text.

At the beginning of the article, there shall be an abstract of up to one hundred words and three to five keywords. The title, abstract, and keywords in English must also be included, preferably prepared by the author or inserted by Revista do Tribunal, if necessary. The material must be sent to [revistadotribunal@trt15.jus.br](mailto:revistadotribunal@trt15.jus.br) in Microsoft Word format. If another word processor is used, the file must be saved in RTF format.

For blind review, the article must be preceded by a separate page containing the title and the author's name. The symbol "" shall appear next to the author's name; in the footnote, after the symbol "", the following information shall be provided: résumé, academic status, degrees, institutional affiliations, main professional activity, full mailing address, telephone number, e-mail address, and list of intellectual production. This page will be removed before the article is sent to the referees.

If the article has previously been presented at a public event or corresponds to an academic paper, course, or research project, this information must be indicated in a footnote on the first page. Research papers or works involving human subjects must be accompanied by the applicable authorizations.

In the Works from the Scientific Community section, the text shall not exceed twenty-five standard pages and shall indicate, on the first page, the type of work, field of knowledge, educational institution, and, where applicable, the name of the academic advisor. The Legal Research and Publications Section may carry out grammatical review, editorial adjustments, bibliographic standardization, and adaptation to ABNT standards. Acknowledgments and support received by the author may be mentioned at the end of the article, before the References.

Mailing address:

Regional Labor Court of the 15th Region

Judicial School of the Regional Labor Court of the 15th Region

Research and Legal Publications Section

Barão de Jaguará Street, 945 - ground floor - Center - Campinas/SP - CEP 13015-001

Telephone: (19) 3236-2100 ext. 5104 | e-mail: [revistadotribunal@trt15.jus.br](mailto:revistadotribunal@trt15.jus.br)

## CONTEÚDO DESTA REVISTA

O que o Movimento #MeToo revela sobre a Lei de Assédio Sexual nos EUA e seus reflexos no Brasil  
**Augustus Bonner Cochran**

Ativismo judicial, separação de poderes e a desconstrução dos direitos sociais trabalhistas  
**Gustavo Luis Teixeira das Chagas**

A inidoneidade de a negociação coletiva flexibilizar a reserva legal de contratação de pessoas com deficiência a partir da análise do Tema 1.046 do Supremo Tribunal Federal  
**Sóstenes Lima Carvalho, Josias Ferreira Silva, Sergio Mateus e Rildo Dias da Silva**

Trabalho infantil prejudicial à saúde: da vedação constitucional às lacunas da legislação  
**Carolina Bonemer Cury**

Teoria do impacto desproporcional e a proteção justralhista de grupos vulneráveis  
**Rebecca Boaventura Hilkner Silva**

Mundo do trabalho na era digital: pequeno glossário das novas formas de contratação  
**Karine Vaz de Melo Mattos Abreu**

Violença e assédio no trabalho: diálogos entre a normativa da OIT e a atuação do Estado brasileiro  
**Carolina Silva Silvino Assunção e Clarissa Valadares Chaves**

Recrutamento por máquina, exclusão por viés: a nova face da discriminação no trabalho  
**Amanda Tirapelli**

A recuperação judicial e a competência da Justiça do Trabalho no redirecionamento da execução em relação aos sócios  
**Edison dos Santos Pelegrini e Flavia Pinaud de Oliveira Mafort**

Trabalho remoto no Poder Judiciário brasileiro: entre a eficiência prometida e as deficiências estruturais  
**Ibson Alves Pequeno Junior**

O problema do descumprimento persistente das normas do trabalho e o papel das instituições públicas  
**Thaissa Tamarindo da Rocha Weishaupt Proni**

A importância da formação profissional diante da transformação digital na América Latina  
**Mario Garmendia Arigón**

Pejotização como novo método de trabalho? Análise da evolução dos argumentos usados pelo STF para favorecer a prática  
**Heloisa Borella Zamboim**

Jurisprudência

Atos normativos

